# Le développement des communautés d’apprentissage

[Le développement des communautés d’apprentissage 1](#_Toc428516534)

[**Article 1 : L'Ordre des Compagnons du Minorange fête ses 50 ans** 3](#_Toc428516535)

[**Article 2 : L’essor des communautés d’apprentissage en ligne** 5](#_Toc428516536)

[**Article 3 : Communautés d'apprentissage professionnelles** 9](#_Toc428516537)

[Article 4 : À propos de Communauté d’Apprentissage Continue de Mac Gill 13](#_Toc428516538)

[Article 5 : Europe : WFD-COMMUNITY : communauté virtuelle d’apprentissage des professionnels de l’eau 14](#_Toc428516539)

[Article 6 Communauté d’apprentissage professionnel et de recherche 17](#_Toc428516540)

[Article 7 : L'ICA et les communautés d'apprentissage 19](#_Toc428516541)

[Article 8 Réseau international des leaders de demain 26](#_Toc428516542)

[Article 9 Comment passer du groupe à la communauté ? 29](#_Toc428516543)

[Article 10 Comment construire une communauté d'apprentissage 31](#_Toc428516544)

[Sitographie et bibliographie 34](#_Toc428516545)

**Article 1 : L'Ordre des Compagnons du Minorange fête ses 50 ans**

[**http://www.batiactu.com/edito/l-ordre-des-compagnons-du-minorange-fete-ses-50-an-36114.php**](http://www.batiactu.com/edito/l-ordre-des-compagnons-du-minorange-fete-ses-50-an-36114.php)

**L’institution créée par Bouygues vient de souffler ses 50 bougies, en présence de personnalités du BTP. L’occasion de retracer l’histoire de cette corporation.**

A lire aussi

[**Entreprises et industriels**](http://www.batiactu.com/theme/theme-artisans-et-entrepri.php)

* [Le recyclage des matériels, stratégie gagnante de Loxam](http://www.batiactu.com/edito/le-recyclage-des-materiels-strategie-gagnante-de-l-39281.php)
* [Ligne nouvelle Paris-Normandie : la concertation démarre](http://www.batiactu.com/edito/ligne-nouvelle-paris-normandie---la-concertation-d-39277.php)
* [**Bouygues**](http://www.batiactu.com/theme/theme-bouygues.php)

Créé en 1963 par Francis Bouygues, l'Ordre des compagnons du Minorange est une communauté professionnelle qui distingue les meilleurs ouvriers pour leurs compétences, leur conscience professionnelle et leur état d'esprit sur les chantiers de bâtiment, de travaux publics, d'énergies et services.   
  
Cette institution a constitué une innovation à une époque où les employés du secteur du bâtiment avaient un statut précaire. Elle a permis de fidéliser les collaborateurs, de leur apporter sécurité et stabilité au travail en développant la fierté de leur métier. Si l'Ordre a débuté avec 42 compagnons à sa création, il compte aujourd'hui 1 064 membres répartis en quinze ordres, dont six à l'international. Au-delà de Bouygues Construction, l'Ordre des Compagnons du Minorange a également essaimé dans deux autres métiers du Groupe Bouygues (Colas et Bouygues Telecom).

**1 064 membres répartis en quinze ordres**  
  
La mission des compagnons du Minorange est également de s’assurer que les standards du Groupe en matière de santé et sécurité au travail sont respectés. « Dans un monde en évolution permanente, ils ont également un rôle important à jouer pour relever les nouveaux challenges de notre métier : la construction durable, l'innovation et l'enjeu social et sociétal », déclare Yves Gabriel, PDG de Bouygues Construction à propos des Compagnons du Minorange.   
  
L'Ordre des Compagnons du Minorange témoigne de l'engagement de Bouygues Construction en faveur du respect et du développement de ses collaborateurs. « C'est l'un des 4 axes prioritaires de sa stratégie de développement durable, conçue pour répondre à l'ambition de Bouygues Construction : bâtir une vie meilleure. », commente le groupe de BTP.

Article wikipédia : <http://fr.wikipedia.org/wiki/Bouygues>

Vidéo : <http://www.wat.tv/video/compagnons-minorange-ont-50-ans-6ezx1_2ibt7_.html>

**Article 2 : L’essor des communautés d’apprentissage en ligne**

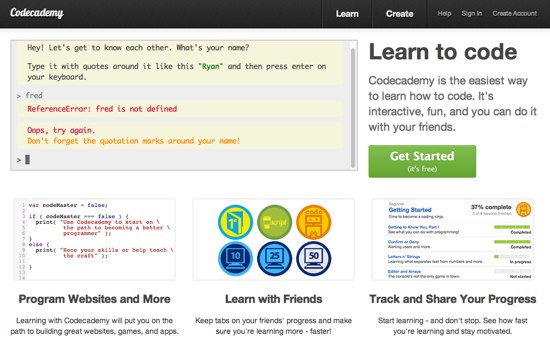
[**http://www.entreprise20.fr/2012/04/27/lessor-des-communautes-dapprentissage-en-ligne/**](http://www.entreprise20.fr/2012/04/27/lessor-des-communautes-dapprentissage-en-ligne/)

Le monde s’accélère, je pense ne rien vous apprendre en écrivant ça. Il n’empêche que si l’on ne peut pas être individuellement plus productif qu’un travailleur chinois, il faut être plus polyvalent. Et donc, apprendre, mais l’apprentissage a un coût que les employeurs ne sont pas forcément prêts à payer, justement pour des raisons de productivité individuelle. Le serpent se mord donc la queue…

À partir de là, soit vous attendez que les choses (ne) se fasse (pas), soit vous vous prenez en main. **Les salariés qui veulent ainsi sécuriser leur avenir peuvent maintenant se tourner vers un nouveau type de plateformes sociales en ligne afin d’acquérir de nouvelles compétences de façon autonome**. Je vous rappelle que le fondateur d’[Instagram](http://instagram.com/) a appris à coder tout seul le soir, il est maintenant plus riche de… 500 M$ !

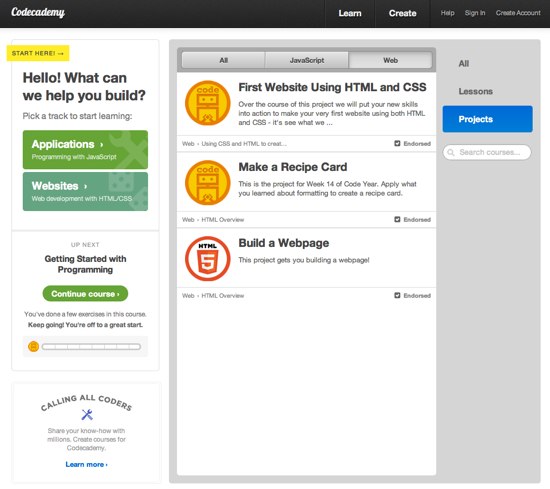
La [Khan Academy](http://www.khanacademy.org/) est ainsi un exemple flamboyant de ce que peut accomplir une communauté en ligne d’apprentissage : plus de 3.100 vidéos et près de 145 M de cours donnés. Une réussite exemplaire, mais qui ne change visiblement pas réellement la donne tant le système éducatif américain est en friche. Mais cette académie virtuelle reste tout de même une incroyable aventure et un modèle à suivre.

Et puisque nous parlons de modèle à suivre, cela m’amène tout naturellement à parler de **[Codecademy](http://www.codecademy.com/), un service en ligne d’apprentissage des bases de la programmation web**. Cette startup n’existe pas depuis très longtemps, mais son succès est également flamboyant ([How Codecademy got so hot, so fast](http://gigaom.com/2012/01/23/how-codecademy-got-so-hot-so-fast/)).

[](http://www.entreprise20.fr/files/2012/04/Codecademy_Home.jpg)

La page d'accueil de Codecademy

La particularité de ce service est de **vous mettre directement en situation d’apprentissage dès la page d’accueil**. Tout comme on accroche beaucoup plus facilement à un jeu quand le tutoriel est déguisé en premier niveau (pas de manuel à lire, on apprend directement avec la manette à la main), Codecademy accroche votre attention dès les premières secondes et vous propose une pédagogie très progressive : vous apprenez sans vous en rendre compte. Les utilisateurs sont ensuite naturellement amenés à choisir un cursus (créer une application ou un site web), mais tout est fait de façon non intimidante pour mettre à l’aise et ne pas décourager:

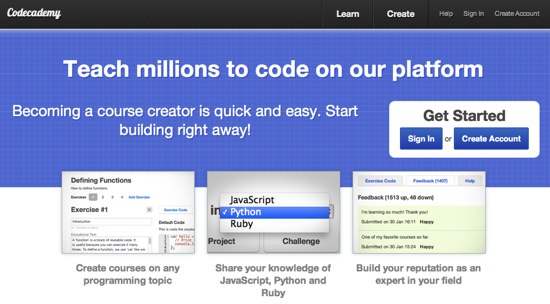
[](http://www.entreprise20.fr/files/2012/04/Codecademy_Courses.jpg)Une pédagogie non intimidante

Cette façon de présenter les choses et la **simplicité exemplaire de l’interface** ont beaucoup participé au succès immédiat et fulgurant du service. Ce succès a été ensuite amplifié par des initiatives toutes bêtes comme le [CodeYear](http://codeyear.com/), des cours de javascript envoyés régulièrement par email ([Going Viral: How Codecademy Snagged 200,000 Users In Seven Days](http://www.forbes.com/sites/jjcolao/2012/03/22/codecademy/)).

[](http://www.entreprise20.fr/files/2012/04/CodeYear.jpg)

Apprentissage continu par emails hebdomadaires

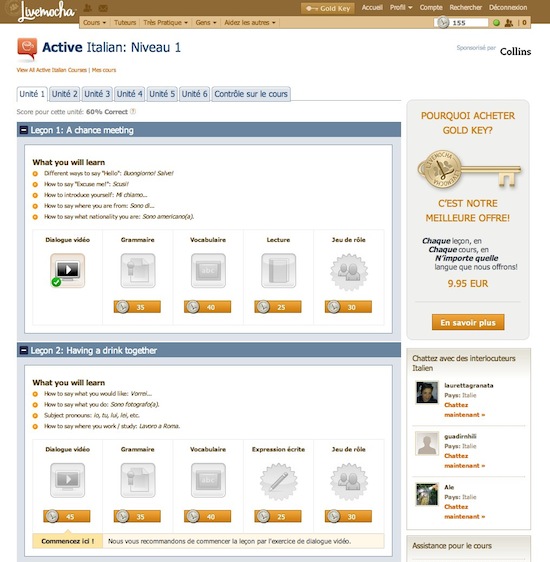
Suite au succès de cette initiative, une importante communauté de contributeurs s’est développée autour du projet initial pour proposer de nouveaux cours / exercices ([Creator](http://www.codecademy.com/creator)). La dynamique étant de bénéficier de la visibilité de la plateforme (sur le même principe que [StackOverflow](http://stackoverflow.com/)).

[](http://www.entreprise20.fr/files/2012/04/Codecademy_-Creators.jpg)

La communauté de contributeurs

Comme les Américains ne perdent pas le Nord (ils ne le perdent généralement jamais), **des projets similaires sont en train d’éclore** avec des approches pédagogiques plus intensives comme [ProgramR](http://www.programr.com/) ([Learning To Code Apps? Programr, The Codecademy For Higher-Level Languages, Adds Support For Android](http://techcrunch.com/2012/04/06/learning-to-code-apps-programr-the-codecademy-for-higher-level-languages-adds-support-for-android/)). Un modèle redoutablement vertueux, mais qui montre ses limites : [My Thoughts on Codecademy](http://blog.oreillyschool.com/2011/12/my-thoughts-on-codecademy.html).

Outre les langages de programmation, **ce principe est applicable à d’autres domaines comme les langues avec [LiveMocha](http://fr-fr.livemocha.com/learn/view)** ([Converse From Day One With Livemocha Language Learning](http://web.appstorm.net/reviews/converse-from-day-one-with-livemocha-language-learning/)). Là encore, l’idée est de vous mettre en situation dès la page d’accueil et de proposer une pédagogie à la fois ludique et structurée :

[](http://www.entreprise20.fr/files/2012/04/Livemocha.jpg)

Apprenez les langues étrangères avec Livemocha

Si la prise en main est (très) légèrement plus dirigiste que Codecademy, ce service n’en reste pas moins extrêmement bien conçu, car il donne réellement envie de progresser.

À partir de là, nous en venons tout naturellement à nous demander **pourquoi ne pas importer ce principe dans l’entreprise ?** Les collaborateurs auraient ainsi accès à un environnement social interne pour acquérir de nouvelles compétences (sur la base du volontariat) et pour partager leurs savoirs et connaissances déjà acquises. En théorie tout le monde y gagne, en pratique ça n’est pas si simple : [Quatre raisons pour lesquelles l’apprentissage social peut échouer](http://www.entreprisecollaborative.com/index.php/fr/articles/224-4-raisons-pour-lesquelles-le-social-learning-peut-echouer). Si le modèle fonctionne sur le papier avec une communauté aspirationnelle et des membres motivés, les raisons invoquées dans l’article sont toujours les mêmes : freins culturels, individualisme persistent, méfiance de la direction… Retour à la case départ et au catalogue de formations agréées.

Quel dommage de retrouver toujours les mêmes freins, pourtant il existe des solutions très intéressantes reposant sur la ludification ([Collaboration + Gamification = Performance](http://www.entreprise20.fr/2012/03/26/collaboration-gamification-performance/)), mais comme toujours : « *Ça marche pour les autres, mais pas chez nous…*« . J’aurais aimé pouvoir faire preuve de plus d’enthousiasme, mais j’imagine déjà la moue sceptique de la DRH ou de la Responsable Formation qui invoqueront 10.000 arguments et objections pour préserver leurs budgets et/ou leur pouvoir. Sommes-nous condamnés à voir les autres réussir et à nous lamenter de voir passer le train ? Ça ne dépend que de vous ([De l’intérêt de ne pas façonner la génération Y](http://www.entreprise20.fr/2009/10/19/de-linteret-de-ne-pas-faconner-la-generation-y/)).

Décidément, cette fameuse génération Y a vraiment de grosses responsabilités à assumer ! Je constate tout de même que **les jeux vidéos tiennent un rôle important des toutes ces réflexions** ([World of Warcraft and Minecraft: Models for our educational system?](http://radar.oreilly.com/2011/11/world-of-warcraft-minecraft-education.html)), normal pour des jeunes ;-)

[](http://www.entreprise20.fr/files/2012/04/Minecraftopia.jpg)

Les jeux vidéos comme espaces pédagogiques

Vous noterez à ce sujet que l’utilisation de pédagogies reposant sur les jeux a déjà été abordée sur ce blog ([De l’intérêt de World of Warcraft pour nous préparer à l’entreprise 2.0](http://www.entreprise20.fr/2009/03/31/de-linteret-de-world-of-warcraft-pour-nous-preparer-a-lentreprise-20/)), et que les réactions étaient déjà mitigées à l’époque (« *OK, mais c’est pas si simple*« ). La boucle est bouclée !

**Article 3 : Communautés d'apprentissage professionnelles**

[**http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles**](http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles)

* [Définition](http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles#definition)
* [Conditions pour la participation des membres](http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles#conditions)
* [Résultats escomptés](http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles#resultats)
* [Les CAP et les conventions collectives](http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles#cap-conventions)
* [Les ressources](http://www.aefo.on.ca/fr/services/formation/communautes-d-apprentissage-professionnelles#ressources)

**Définition**

Le terme communauté d’apprentissage professionnelle (CAP) désigne ce mode de fonctionnement des écoles qui favorise la contribution de chaque personne et encourage le personnel à entreprendre collectivement des activités et des réflexions en vue d’améliorer continuellement les résultats scolaires des élèves (Eaker, Dufour et Dufour, 2004). Elle se fonde sur l’élaboration d’une vision partagée de l’école et se manifeste par un milieu où les gens échangent leurs opinions et leurs savoirs respectifs, et où ils sont constamment en situation d’apprentissage (Hord, 1997). Cette organisation mise sur une collaboration de toutes les intervenantes et tous les intervenants.

**Conditions pour la participation des membres**

En 2004, l’AEFO a identifié les conditions de participation des membres de l’AEFO à une communauté d’apprentissage professionnelle (CAP). Les conditions sont les suivantes :

**Respect de l’autonomie professionnelle**

* Les enseignantes et les enseignants sont responsables de la gestion de la programmation et doivent pouvoir ajuster la programmation dans le but de rencontrer les attentes établies.
* Une vision et des attentes communes doivent être définies par l’équipe de la communauté d’apprentissage professionnelle.
* Il est essentiel que les enseignantes et les enseignants reçoivent la sensibilisation requise.

**Participation facultative**

* La participation des enseignantes et des enseignants est facultative à l’extérieur du temps d’enseignement prescrit.
* Le fait de ne pas participer à des activités ou des projets connexes à la communauté d’apprentissage professionnelle qui ont lieu à l’extérieur du temps d’enseignement prescrit ne doit pas faire l’objet de l’évaluation du rendement de l’enseignante ou de l’enseignant.

**Temps pour se rencontrer et pour discuter**

* Le temps nécessaire pour la participation aux activités requises (p. ex., formation, rencontres entre collègues) doit être en surplus du temps de préparation; ce temps doit être inclus à l’intérieur du temps d’enseignement prescrit.

**Ressources, formation et appui**

* Les outils nécessaires (p. ex. manuels de référence) et la formation en cours d’emploi doivent être fournis par l’employeur.
* L’employeur doit fournir à l’école des expertises externes pour conseiller les enseignantes et les enseignants sur l’élaboration des outils d’évaluation du rendement des élèves et sur l’analyse des données.
* Le conseil doit fournir un appui à chaque enseignante et à chaque enseignant pour l’adaptation de la programmation.
* L’employeur doit fournir à l’école des expertises externes pour conseiller les enseignantes et les enseignants afin de mettre en place des projets spécifiques tels la recherche action et le *curriculum mapping*.

**Objectifs et responsabilités bien définis**

* Les responsabilités des enseignantes et des enseignants doivent être clairement établies.
* Dans le contexte des communautés d’apprentissage professionnelles, l’évaluation s’entend de l’évaluation continue des élèves par les enseignantes et les enseignants et non de l’évaluation par des tests provinciaux ou standardisés.

**Leadership**

* Les enseignantes et les enseignants doivent avoir l’occasion d’exercer un leadership pédagogique sans assumer les responsabilités administratives qui relèvent de la direction d’école.
* La direction d’école appuie les enseignantes et les enseignants qui participent aux activités de la communauté d’apprentissage professionnelle.

**Résultats escomptés**

L’AEFO croit que si toutes les conditions pour la participation sont réunies tout en respectant les conventions collectives, les communautés d’apprentissage professionnelles peuvent contribuer à créer des milieux d’apprentissage dynamiques pour les élèves et des milieux de travail positifs pour les enseignantes et les enseignants et atteindront les résultats escomptés ci-dessous.

* Assurer le rendement scolaire et la réussite identitaire de tous les élèves.
* Cultiver l’autonomie professionnelle, le pouvoir et le plaisir de l’enseignement et de l’apprentissage.
* Créer et développer une vision, partager des valeurs et des objectifs précis.
* Réaliser des changements profonds et durables dans les écoles de langue française de l’Ontario.
* Permettre à des professionnelles et à des professionnels de l’enseignement :
  + de travailler en équipe, de collaborer, de partager leurs réflexions;
  + de s’interroger, de se consulter, de faire des liens, d’assimiler, de transposer et de se familiariser avec diverses pratiques pédagogiques;
  + d’éprouver de la satisfaction et de la motivation face aux décisions à prendre en matière d’enseignement et d’apprentissage;
  + de rassembler et de canaliser les ressources; et
  + de diminuer l’isolement.

**Les CAP et les conventions collectives**

L’AEFO et les associations de conseillers scolaires ont convenu dans l’entente cadre de la table provinciale de discussion de 2008 que :

Les parties conviennent que :

Le succès d’une Communauté d’apprentissage professionnelle (CAP) dépend largement de l’environnement de travail et du climat qui la caractérise.

Les CAP sont davantage efficaces si l’atmosphère d’une école favorise l’apprentissage, la collégialité, le respect pour le professionnalisme du corps enseignant, un engagement envers l’apprentissage continu, une recherche collective pour le développement de pratiques exemplaires, l’innovation et l’expérimentation afin d’améliorer l’enseignement et l’apprentissage.

* La communauté d’apprentissage professionnelle a ceci de particulier qu’elle met l’accent sur le développement d’un esprit de collaboration entre les enseignantes et les enseignants, essentiel à la création d’une identité professionnelle forte. Les échanges sur la pratique éducative, les efforts collectifs, la collaboration et le soutien mutuel deviennent les pierres angulaires de tout changement réel, à moyen et à long terme dans les pratiques pédagogiques.
* Les activités sont choisies en fonction des valeurs communes qui permettent l’ancrage des actions quotidiennes, elles correspondent aux besoins individuels et collectifs, elles facilitent l’introduction des changements requis par la vision partagée de la réussite scolaire.

**Ressources**

**Projet *Ensemble pour la réussite***

Le projet ensemble pour la réussite a été mené par l’AEFO en collaboration avec l’Association des directions et directions adjointes des écoles franco-ontariennes (ADFO) et le Secrétariat de la littératie et de la numératie du ministère de l’Éducation de 2005 à 2008. L’objectif du projet était d’identifier des pratiques exemplaires pour la mise en œuvre des CAP notamment par l’entremise d’une recherche-action mené dans 10 écoles, tant élémentaires que secondaires.

* La CAP, pour maintenir la CAP! – Rapport de la phase 1 de la recherche-action mené auprès de 4 écoles en 2005-2006.  
  [[pdf](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/rapport_reussite.pdf)Rapport réussite](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/rapport_reussite.pdf)
* Ensemble on réussit – Livret qui rassemble les leçons apprises par le personnel des dix écoles qui ont participé au projet en 2006-2007.  
  [[pdf](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/ensemble_on_reussit.pdf)ensemble\_on\_réussit](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/ensemble_on_reussit.pdf)
* Ensemble on réussit – Rapport final du projet publié en 2008.  
  [[pdf](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/ensemble_on_reussit_rapport_devaluation_dec08.pdf)Ensemble on réussit rapport d'évaluation](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/ensemble_on_reussit_rapport_devaluation_dec08.pdf)

**Outils pour la mise en œuvre d’une CAP**

Le document, Outils pour la mise en œuvre d’une communauté d’apprentissage professionnelle, présente quinze outils pour faire connaître davantage la CAP et encourager sa mise en œuvre, dans le respect des conventions collectives de l’AEFO.  
[[pdf](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/outils_mise_en_oeuvre_CAP_juin09.pdf)outils mise en oeuvre - Juin 2009](http://www.aefo.on.ca/images/aefo/outils-et-ressources/ressources/communautes-d-apprentissage-professionnelles/outils_mise_en_oeuvre_CAP_juin09.pdf)

Pour obtenir gratuitement ces ressources, communiquez avec Claudine Laporte au bureau provincial au [claporte@aefo.on.ca](mailto:claporte@aefo.on.ca)

**Autres ressources**

Martine Leclerc possède plus de dix années de recherche sur les communautés d’apprentissage professionnelles. Elle a notamment publié "Communauté d’apprentissage professionnelle. Guide à l’intention des leaders scolaires", ainsi qu’un ouvrage avec Roger Prud’homme intitulé "Données d’observation et gestion de l’apprentissage. Guide à l’intention des communautés d’apprentissage professionnelles."

# Article 4 : À propos de Communauté d’Apprentissage Continue de Mac Gill

<https://www.mcgill.ca/continuingstudies/fr/programmes-et-cours/communaute-apprentissage-continue/propos-de-cacm>

Les programmes de la CACM sont conçus pour les gens d’âge mûr qui veulent continuer à apprendre pour le plaisir et à partager leur savoir, leurs idées et leur expérience.

Quels que soient vos champs d’intérêt ou votre formation, nous offrons une expérience d’apprentissage en groupe dans un environnement amical et stimulant où votre curiosité intellectuelle sera satisfaite et vos connaissances accrues. Vous aurez le plaisir de nouer de nouvelles amitiés et de reprendre les études au sein d’une université de renommée – sans la pression des examens!

L’esprit communautaire de la CACM découle de l’engagement de ses [membres](https://www.mcgill.ca/continuingstudies/fr/programmes-et-cours/communaute-apprentissage-continue/membres). En plus d’assister aux groupes d’études, nos membres donnent du temps d’autres façons. Nos membres choisissent l’équipe d’animateurs et de formateurs, siègent au conseil et aux comités en tant que représentants élus et assurent de nombreuses tâches administratives.

Notre bureau se trouve au 688, rue Sherbrooke Ouest (angle University) sur le campus centre-ville de McGill.

*La Communauté d’apprentissage continue de McGill*est la division d’apprentissage entre pairs du [*Programme de perfectionnement personnel et culturel* (PACE)](https://www.mcgill.ca/continuingstudies/fr/programmes-et-cours/perfectionnement-personnel-et-culturel-ppc)

# Article 5 : Europe : WFD-COMMUNITY : communauté virtuelle d’apprentissage des professionnels de l’eau

<http://www.oieau.fr/oieau/notre-actualite-et-avancement-de/a/europe-wfd-community-communaute?lang=fr>

Publié : 2008

Le projet consiste à tester un dispositif de formation continue de professionnels basé sur la collaboration entre pairs, et reposant sur l’animation à distance d’une communauté d’apprentissage de professionnels (CVA), travaillant ensemble sur l’application de la Directive Cadre sur l’Eau (DCE).

 Le public cible rassemble les cadres débutants et confirmés des organismes de bassin, membres du Réseau International des Organismes de Bassin (RIOB) au niveau européen, confrontés à la mise en œuvre de la DCE : la CVA sert à former les jeunes cadres en les aidant à « apprendre en faisant », en y associant des cadres confirmés, soit comme tuteurs, soit comme contributeurs aux échanges, apportant ainsi aux jeunes leurs connaissances et savoir faire formels et informels, et bénéficiant en retour d’une actualisation de leurs propres connaissances.

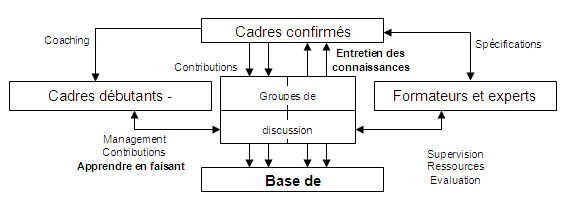
Les stagiaires (une vingtaine de jeunes cadres) seront chargés, en équipe, d’animer des groupes de discussion ouverts largement aux professionnels du secteur ; cette animation sera au cœur du processus de formation, et consistera à faire vivre la réflexion, y apporter des éléments de référence, y contribuer, en faire des synthèses régulières, …

Chaque individu apportera sa réflexion dans tous les forums, aura à rédiger des « exposés » sur des thèmes particuliers, réalisera des monographies sur l’application de la DCE dans son contexte, etc.

Les différentes contributions seront capitalisées pour alimenter une base de connaissances.

Ces équipes seront épaulées et guidées par des enseignants et des tuteurs ; le tuteur sera un professionnel confirmé, rémunéré pour accompagner l’équipe (participation aux fils de discussion, validation des activités, aide à l’animation, …), et les formateurs encadreront et valideront le processus d’apprentissage (suivi de la progression des connaissances, apport méthodologique aux équipes pour capitaliser les travaux réalisés, …).

Le dispositif sera ouvert également aux professionnels non tuteurs, qui pourront participer aux échanges et bénéficier des résultats obtenus dans le cadre de leur perfectionnement continu. Il sera ouvert également à ceux qui sont concernés par la gestion de l’eau sans être au cœur de la cible pour élargir les débats aux acteurs.



Le multilinguisme sera privilégié ; l’outil technologique comprendra un outil d’aide à la traduction.

Le projet consistera à élaborer les spécifications opérationnelles d’une communauté virtuelle d’apprentissage, à développer les outils techniques et méthodologiques nécessaires, puis à les tester en vraie grandeur pendant une durée suffisamment longue (18 mois) ; on disposera alors d’une méthodologie et d’outils validés de mise en œuvre d’une formation collaborative à long terme, et le cadre pédagogique du dispositif aura été étudié et formalisé (prêt pour un transfert).

La Charte s’appuiera sur un référentiel, qui comprendra la description du parcours de formation, les points de passage à valider, les modalités de validation des connaissances acquises, etc.

Le partenariat regroupe des organismes de bassin (Apele Romane, RIOB), l’Université de Bucharest et des Centres de formation et de gestion d’informations sur l’eau (OIEau, Gdansk Water Fondation, Hydrocontrol) sur une durée de 36 mois :

• L’OIEau est le contractant et le coordinateur technique du projet, chargé de mettre en place l’Unité Opérationnelle du Projet, qui organisera à partir de l’expertise des partenaires, la rédaction des spécifications, puis la phase expérimentale, avant de formaliser la faisabilité de la communauté.

• Le RIOB apporte la validation élargie au travers de ses membres et pilotera la diffusion et la promotion des résultats.

• HyC est plus particulièrement responsable de la validation du mode de reconnaissance des acquis, et de la dissémination des résultats intermédiaires et finaux, grâce en particulier à son partenariat étroit avec le réseau entreprises universités Techware ; ses experts interviendront également lors des échanges techniques et il sera chargé également de mobiliser des participants italiens.

• La Fondation de l’Eau de Gdansk participe en tant qu’expert pour alimenter la réflexion sur les spécifications du système, et elle participera à la mobilisation de cadres polonais pour participer à l’expérimentation et collecter les données auprès d’eux pour l’évaluation.

• Apele Romane représente les bénéficiaires du dispositif, et apportera son expertise sur les besoins, son personnel pour faire les tests (plusieurs jeunes cadres bénéficiaires, un tuteur et des professionnels confirmés participants aux échanges) et pour valider le fonctionnement de la communauté ; AR sera le pilote de la phase expérimentale.

• L’Université de Bucharest est chargée au sein du projet de valider les spécifications pédagogiques du dispositif, de participer à l’évaluation de la phase expérimentale et de rechercher les conditions de reconnaissance et de validation des acquis.

Le financement du projet (EUR 380 000) est supporté à hauteur de 75 % par le programme européen Leonardo da Vinci.

# Article 6 Communauté d’apprentissage professionnel et de recherche

<http://www.aqifga.com/spip/spip.php?article208>

Que se passe-t-il aujourd’hui pour les nouveaux enseignants et enseignantes? Comment vivent-ils leur insertion professionnelle?

Depuis une dizaine d’années des milliers d’enseignants et d’enseignantes ont pris leur retraite, permettant ainsi à de nouvelles générations d’enseignants et d’enseignantes d’entrer en poste dans les écoles primaires et secondaires. Un tel renouvellement de la profession enseignante ne s’était pas vu depuis 50 ans et il va se poursuivre pendant une bonne partie de la présente décennie.

Cependant, malgré la disponibilité de nouveaux postes en enseignement, toutes les études sur la question montrent que l’insertion professionnelle des nouveaux enseignants et enseignantes n’est pas forcément plus facile qu’avant. En effet, beaucoup de nouveaux enseignants et enseignantes vivent des situations de précarité d’emploi; d’autres héritent de classes difficiles ou doivent enseigner dans plusieurs écoles ou plusieurs matières. De plus, ils sont souvent confrontés à des populations d’élèves beaucoup plus hétérogènes qu’auparavant, sans parler des difficultés d’apprentissage et des troubles de comportement vécus par un nombre important d’élèves dans l’école publique (autour de 20 % selon le ministère, davantage selon des études indépendantes).

Aussi n’est-il pas étonnant que bien des nouveaux enseignants et enseignantes se sentent stressés et débordés en début de carrière; plusieurs vivent aussi des situations d’isolement professionnel, car ils doivent faire « leurs preuves », sans forcément pouvoir compter sur les directions d’établissement ou les collègues plus anciens qu’ils connaissent plus ou moins bien. Les diverses formes de précarité accentuent cet isolement professionnel, car comment s’intégrer à un groupe de pairs lorsqu’on passe d’une école à l’autre, d’un groupe d’élèves à l’autre? Dans un tel contexte, beaucoup de nouveaux enseignants et d’enseignantes décrochent du métier au bout de quelques années : au Québec, les chiffres officiels parlent d’un jeune enseignant, d’une jeune enseignante sur cinq qui quitte la profession dans premières années de leur carrière; la réalité est sans doute encore plus sombre…

**Que faire? Une solution : apprendre à enseigner en participant à une communauté d’apprentissage professionnel et de recherche…**

Nous sommes une équipe de professeurs, d’enseignants-chercheurs et d’étudiants aux cycles supérieurs de la Faculté des sciences de l’éducation de l’Université de Montréal. Plusieurs d’entre nous sont d’anciens enseignants expérimentés. Nous voulons créer une ***communauté d’apprentissage professionnel et de recherche*** avec des nouveaux enseignants et enseignantes. Nous pensons qu’une telle communauté constituerait une aide précieuse pour ces nouveaux enseignants et enseignantes :

* elle formerait un groupe d’entraide et de soutien au travers d’échanges, de partage de connaissances et de reconnaissance mutuelle;
* l’apprentissage du travail enseignant n’est pas forcément synonyme d’isolement professionnel et de solitude personnelle : il peut être partagé avec d’autres jeunes enseignants et avec notre équipe.
* partager avec d’autres ce qu’on apprend, c’est enrichir cet apprentissage à la fois pour soi-même et les autres; c’est apprendre les manières de faire des autres et partager les siennes, les confirmer, les nuancer, les revisiter;
* au besoin, notre communauté s’efforcera d’identifier et de mobiliser des ressources pour soutenir ses membres qui ont le sentiment d’éprouver certaines difficultés;
* elle comportera un site Internet dédié aux échanges entre participants et participantes;
* enfin, les nouveaux enseignants et enseignantes pourront bénéficier d’un dégagement de tâche pour y participer (les coûts seront assumés par notre projet).

Nous t’invitons donc à participer à cette communauté d’apprentissage et de recherche. Elle se mettra progressivement en place à la fin du présent semestre (mai-juin 2014) et se poursuivra pendant les premières années de votre carrière en enseignement.

***L’organisation de cette communauté sera conçue en fonction de vos disponibilités et de vos besoins***. Nous envisageons d’instaurer une rencontre collective annuelle pour laquelle nous paierons vos dépenses de déplacement et de dégagement. Par ailleurs, des membres de notre équipe rencontreront individuellement chaque année (une fois par an) les participants et participantes pour une entrevue afin de mieux comprendre votre vécu professionnel, votre insertion dans l’enseignement, vos conceptions du métier enseignant et des savoirs (connaissances et compétences) qui vous semblent essentiels à votre activité professionnelle. Nous prévoyons une première rencontre individuelle avec chacun d’entre vous au début de l’automne 2014.

|  |  |
| --- | --- |
| Cecilia Borges  Faculté des sciences de l’éducation  Université de Montréal  [cecilia.borges@umontreal.ca](mailto:cecilia.borges@umontreal.ca)  514-343-6773 | Maurice Tardif, professeur  Faculté des sciences de l’éducation  Université de Montréal  [maurice.tardif@umontreal.ca](mailto:maurice.tardif@umontreal.ca)  514-343-7444 |

# Article 7 : L'ICA et les communautés d'apprentissage

<http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx>

Il y aurait maintenant plus de 300 « communautés d’apprentissage » dans le monde, la majorité en Europe et en Australie. Au Canada, l’idée de développer des [**communautés d’apprentissage**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#learning) a gagné l’est du pays à la fin des années 1990 après avoir germé dans l’ouest.

Aujourd’hui, des villes et des régions d’un bout à l’autre du pays (dont Vancouver, Edmonton, St. John’s, Whistler et Fort Erie) ont instauré un [**projet de communauté d’apprentissage**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#initiatives) ou songent sérieusement à le faire.

L’une des principales difficultés consistait à mettre au point une méthode pour mesurer efficacement et documenter l’impact d’une approche faisant appel aux communautés d’apprentissage.

C’est ici qu’entre en jeu l’Indice composite de l’apprentissage (ICA). En recourant au modèle et au cadre sous-jacent de l’ICA, les villes et les régions peuvent maintenant mesurer les répercussions de leurs stratégies et de leurs politiques relatives aux communautés d’apprentissage.

En fait, le CCA a travaillé avec la ville de Vancouver pour pouvoir utiliser cet outil de mesure dans une évaluation globale des progrès de la municipalité vers l’atteinte de ses buts et de ses objectifs en tant que communauté d’apprentissage.

Le CCA utilise également le cadre conceptuel de l’ICA comme principe organisationnel dans ses discussions avec d’autres communautés (dont Edmonton et St. John’s), afin de les aider à prendre des décisions fondées sur des éléments objectifs susceptibles de favoriser et de promouvoir une culture de l’apprentissage à l’échelle locale.

## Qu’est-ce qu’une communauté d’apprentissage?

L’expression « communauté d’apprentissage » a été utilisée pour désigner diverses notions, qu’il s’agisse de cités virtuelles, de communautés d’apprentissage scolaire, de communautés de pratique ou de cités de l’apprentissage.

Selon la définition retenue par le CCA, les communautés d’apprentissage sont :

« des quartiers, des villages, des villes ou des régions qui recourent explicitement à l’apprentissage tout au long de la vie comme principe organisationnel et objectif socioculturel visant à promouvoir la collaboration entre les secteurs civique, économique, public, bénévole et éducatif, afin d’améliorer les conditions sociales, économiques et environnementales sur une base durable et ouverte ».

— Ron Faris, [**Learning Communities: Webs of Life, Literacy and Learning**](http://www.ns.literacy.ca/symposium/workshop.htm), présentation lors d’un colloque sur les communautés d’apprentissage tenu à Halifax en octobre 2007

## Les initiatives de cités de l’apprentissage

Dans les nombreuses villes et régions d’apprentissage du monde entier, toutes sortes de progrès ont été enregistrés, par exemple une augmentation du nombre d’abonnements dans les bibliothèques, une participation croissante des parents à la vie des écoles ou une amélioration importante des taux de littératie chez les adultes.

Le CCA a collaboré avec les villes suivantes afin de les aider à évaluer leurs progrès vers l’atteinte de leurs buts et de leurs objectifs en tant que communautés d’apprentissage.

### Edmonton

|  |
| --- |
| Edmonton |
| [**Explorez le profil de l’ICA d'Edmonton**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#97168) **»** | |

En [**avril 2008**](http://www.ccl-cca.ca/CCL/Events/PastEvents/20080425LearningCitiesMeeting.htm?Language=FR), des représentants et des organismes d’Edmonton se sont rencontrés une première fois pour évaluer l’idée de faire de leur ville une cité de l’apprentissage. Peu après, un comité directeur a été mis sur pied afin d’examiner les prochaines étapes. En juin, les membres du comité ont rencontré des représentants du CCA pour se pencher sur les multiples approches qu’ont adoptées les communautés canadiennes et étrangères pour devenir des communautés d’apprentissage.

Le comité travaille à l’élaboration d’une description d’Edmonton en tant que cité de l’apprentissage pour bien cerner les partenaires nécessaires à la réussite du projet et pour dresser la liste des actions initiales. En octobre, une rencontre réunissant tous les représentants et organismes qui prennent part à cette initiative aura lieu pour discuter des travaux en cours.

Pour en savoir davantage sur le projet de cité de l’apprentissage d’Edmonton, communiquez avec [**Don Iveson**](mailto:don.iveson@edmonton.ca), conseiller municipal.

### Fort Erie

|  |
| --- |
| Fort Erie |
| [**Explorez le profil de l’ICA de Fort Erie**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#93971) **»** | |

En juin 2005, la Ville de Fort Erie a mis sur pied un comité de la communauté d’apprentissage et est rapidement devenue l’une des communautés d’apprentissage les plus évoluées au Canada. Le projet a vu le jour au début de 2004 lorsque l’Association canadienne des administrateurs municipaux a invité Fort Erie (une ville de 30 000 habitants située dans la région du Niagara, dans le sud de l’Ontario) à devenir le terrain d’essai d’une stratégie nationale de communauté d’apprentissage.

Le comité de la communauté d’apprentissage de Fort Erie est formé de représentants d’écoles, d’établissements postsecondaires, d’organismes d’alphabétisation, d’entreprises et d’autres organismes communautaires de la ville. En 2005, les membres du comité ont élaboré ensemble une définition de la communauté d’apprentissage et ont établi quelques objectifs préliminaires.

En mai 2008, Fort Erie a célébré ses réalisations à l’occasion de la toute première Journée familiale de l’alphabétisation, un événement qui se tiendra annuellement. Toujours en mai, lors du [**Symposium sur les communautés d’apprentissage du CCA**](http://www.ccl-cca.ca/CCL/Events/PastEvents/20080528-29EveningandSymposium.htm?Language=FR), Fort Erie a procédé au lancement de son nouveau site Web ([**www.forterielearns.ca**](http://www.forterielearns.ca/)) et du slogan « Fort Erie: Learning Community, Experience It! » (Fort Erie : une communauté d’apprentissage qui se vit!).

Pour en savoir davantage sur les projets de communauté d’apprentissage de Fort Erie, communiquez avec [**Russ Wilson**](mailto:rwilson@forterie.on.ca).

### St. John’s

|  |
| --- |
| St. John's |
| * [**Explorez le profil de l’ICA de St. John's**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#97122) **»** * [**Étude de cas de l'ICA 2008 : St-John's**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/case-studies/2008/st-johns.aspx) **»** | |

En août 2008, le conseil municipal de la ville de St. John’s a [**accepté**](http://www.stjohns.ca/cityhall/councilminutesdetail.jsp?id=382) la recommandation de son comité permanent du développement économique visant l’adoption d’une stratégie de cité de l’apprentissage.

Les travaux débuteront en janvier 2009 et nécessiteront la mise sur pied d’un comité directeur pour les superviser. Le comité sera entre autres formé d’intervenants et d’organismes dont le travail est en lien avec les quatre piliers de l’apprentissage tout au long de la vie utilisés dans l’Indice composite de l’apprentissage (soit des représentants d’établissements d’enseignement formel, de centres de formation professionnelle ainsi que de programmes d’apprentissage communautaire, de bénévolat, de culture et de sports).

Pour en savoir davantage sur le projet de cité de l’apprentissage de St. John’s, communiquez avec [**Elizabeth Lawrence**](mailto:ELawrence@stjohns.ca)..

### Vancouver

|  |
| --- |
| Vancouver |
| [**Explorez le profil de l’ICA de Vancouver**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#97177) **»** | |

Depuis 2007, le CCA et la ville de Vancouver collaborent à la mise au point d’une [**stratégie d’apprentissage communautaire**](http://vancouver.ca/ctyclerk/cclerk/20060613/documents/regularminutes.pdf) fondée sur des éléments objectifs pour cette municipalité; ce partenariat a été élaboré pour faire suite à la proclamation de Vancouver en tant que cité de l’apprentissage en juin 2006, qui précisait notamment :

La ville de Vancouver a mis en place l’initiative Learning City à la suite de la prise de conscience des dirigeants de la communauté du rôle clé que joue l’apprentissage dans l’amélioration de la qualité de vie. Cette ville utilise l’Indice composite de l’apprentissage du Conseil canadien sur l’apprentissage comme cadre de travail afin de définir une stratégie efficace en matière d’apprentissage. Pour chaque pilier de l’Indice (Apprendre à savoir, Apprendre à faire, Apprendre à être et Apprendre à vivre ensemble), nous fixons des objectifs précis, cernons des mesures à prendre et établissons des critères en vue d’évaluer notre rendement. Comme les partenaires œuvrant au sein de la communauté s’occupent d’initiatives diverses, l’Indice sert également à établir des liens entre nos activités. L’Indice composite de l’apprentissage est un outil précieux qui nous aide à faire des choix intelligents et éclairés qui favoriseront le dynamisme de la société et la vigueur de l’économie.  
  
—B.C. Lee, conseiller municipal, Vancouver

Un des premiers résultats de ce partenariat a été de fournir aux partenaires municipaux et communautaires une évaluation précise des forces et des faiblesses de la communauté dans le domaine de l’apprentissage et de formuler des recommandations précises quant aux activités qui pourraient être mises sur pied pour améliorer les conditions d’apprentissage.

Cette analyse servira à mettre de l’avant des mesures précises qui pourront être adoptées par les parties intéressées (par exemple, la municipalité, le conseil d’administration de la bibliothèque ou les commissions scolaires) ainsi que, en partenariat avec d’autres parties, à améliorer les conditions d’apprentissage susmentionnées, ce qui devrait produire, à terme, les éléments d’une stratégie d’apprentissage communautaire.

* **Multimédia :** [**Visionnez un clip vidéo**](http://cityofvan-as1.insinc.com/ibc/mp/md/open/c/317/1198/200606131345wv150en,002) (en anglais) du maire Sullivan proclamant [**Vancouver une cité de l’apprentissage**](http://vancouverlearningcity.ca/).
* **Communiqué de presse :** [**Le CCA annonce un projet pilote dans le cadre de l'initative Learning City à Vancouver**](http://www.cli-ica.ca/fr/about/media/2007learningcitiesrelease.aspx), 1 juin 2007

### Victoria

|  |
| --- |
| Victoria |
| * [**Explorez le profil de l’ICA de Victoria**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#94564) **»** * [**Étude de cas de l'ICA 2008 : Victoria**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/case-studies/2008/victoria.aspx) **»** | |

En 2005, le maire de Victoria, Alan Lowe, a [**proclamé**](http://members.shaw.ca/rfaris/docs/Global%20Learning%20City%20Proclamation.pdf) sa ville « cité mondiale de l’apprentissage », mais tout a réellement commencé en 2003 lorsque la communauté de Victoria s’est donné pour objectif de devenir un chef de file reconnu de l’apprentissage d’ici 2020.

Pour y parvenir, la Ville a adopté une série d’objectifs précis tels qu’offrir un apprentissage de qualité pour les enfants et élaborer des plans d’apprentissage individuels pour les travailleurs.

Depuis, Victoria a célébré les nombreuses occasions d’apprentissage et les partenariats qui ont vu le jour, notamment le Festival annuel de l’apprentissage, qui s’est tenu pour la troisième fois en septembre 2008. En février 2008, la Ville de Victoria et le Conseil canadien sur l’apprentissage (CCA) ont organisé une rencontre réunissant des citoyens et des organismes des quatre coins de la ville pour discuter de l’incidence de l’apprentissage sur le dynamisme de Victoria.

Pour en savoir davantage sur le projet de cité de l’apprentissage de Victoria, communiquez avec [**Helen Hughes**](mailto:hhughes@victoria.ca).

### ****Whistler****

|  |
| --- |
| Whistler |
| [**Explorez le profil de l’ICA de Whistler**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities.aspx#96686) **»** | |

En 2005, la [**Municipalité de villégiature de Whistler**](http://www.whistler.ca/) a rendu possible la mise en œuvre communautaire de [**Whistler2020**](http://www.whistler2020.ca/), une initiative collective dont la vision, le plan et le processus visent la réussite continue de la municipalité jusqu’en 2020.

La vision de Whistler2020 s’appuie sur la participation de 17 groupes de travail différents. Chacun d’entre eux rend compte du progrès effectué annuellement, recommande des actions prioritaires sur une base annuelle et élabore une stratégie détaillée pour soutenir la vision globale.

L’un de ces groupes de travail se penche sur l’apprentissage. La Stratégie en matière d’apprentissage souligne l’engagement de Whistler à l’égard de cette question.

Pour en savoir davantage veuillez visiter [**www.whistler2020.ca**](http://www.whistler2020.ca/) ou contactez [**Dan Wilson**](mailto:dwilson@whistler.ca) au (604) 935-8373.

## Ressources sur les communautés d’apprentissage

|  |  |
| --- | --- |
| **Projets de recherche, rapports, présentations et activités du CCA liés aux communautés d’apprentissage** | |
| [**L’Indice composite de l’apprentissage : un outil pour les villes, les communautés et les régions axées sur l’apprentissage**](http://www.cli-ica.ca/fr/analysis/learning-communities/tool-learning.aspx)**,** Thunder Bay, juin 2008  Ce rapport a été présenté par le Conseil canadien de l’apprentissage à l’occasion de la toute première conférence sur l’apprentissage tout au long de la vie, intitulée Mettre l’apprentissage au service du développement régional : forum international sur les villes et les régions axées sur l’apprentissage, qui s’est déroulée à Thunder Bay, en Ontario, du 24 au 27 juin 2008. Il résume les initiatives des communautés d’apprentissage du Canada et explique comment l’Indice composite de l’apprentissage peut servir à mesurer les progrès réalisés par une communauté pour atteindre les buts et les objectifs qu’elle s’est fixés à titre de communauté d’apprentissage. |  |
| [**L’approche Learning City : optimiser le bien-être économique et social grâce à l’apprentissage tout au long de la vie pour tous**](http://www.ccl-cca.ca/CCL/Reports/LessonsInLearning/LinL20071115_Learning_cities.htm), Carnet du savoir, 15 novembre 2007  Ce rapport s’inscrit dans la série Carnet du savoir du CCA, qui vise à fournir aux Canadiens de l’information indépendante sur les approches qui produisent des résultats en matière d’apprentissage. L’approche Learning City (« cité de l’apprentissage ») offre un moyen de gérer les possibilités et les défis qui se présentent aux villes modernes. Mise en œuvre pour la première fois en Europe et en Australie, cette stratégie reconnaît qu’un bien-être social et économique optimal est indissociable des conditions qui favorisent l’apprentissage tout au long de la vie pour tous. |  |
| [**Symposium sur les communautés d’apprentissage du CCA**](http://www.ccl-cca.ca/CCL/Events/PastEvents/20080528-29EveningandSymposium.htm?Language=FR), Québec, mai 2008  En mai 2008, le CCA a tenu un symposium international sur les communautés d’apprentissage intitulé Prospérité, compétitivité et bien-être : Explorer les profonds effets socio-économiques d’une stratégie d’apprentissage communautaire. Le symposium réunissait des participants venus d’un océan à l’autre : de Victoria à St. John’s, en passant par Teslin, au Yukon, et par Fort Erie, en Ontario. Plusieurs éminents experts de l’apprentissage communautaire à l’échelle internationale sont également venus d’Australie et du Royaume-Uni.  Les nombreuses présentations données par des communautés d’apprentissage ont montré l’importance des approches de l’apprentissage tout au long de la vie qui prennent appui sur la communauté pour s’attaquer aux écarts sociaux, économiques, numériques et d’apprentissage qui défavorisent les groupes démunis des milieux urbains et les communautés rurales du Canada et du monde entier. |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **Présentations données par des communautés d’apprentissage** | |
| [**[http://www.cli-ica.ca/uploads/images/PresentationDrFaris.gif](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/DrFaris.pdf)**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/DrFaris.pdf)   Expert dans le domaine des communautés d’apprentissage, M. Ron Faris, Ph.D., présente les buts, les avantages et les déterminants du succès des communautés, des villes et des régions d’apprentissage tant au Canada et qu’à l’étranger.  [**Learning Communities: Neighbourhoods, villages, towns, cities and regions preparing for the emerging knowledge-based economy**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/DrFaris.pdf) (PDF, en anglais, 348 KB) |  |
| [**[http://www.cli-ica.ca/uploads/images/PresentationFortErie.gif](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/FortErieALearningCommunity.pdf)**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/FortErieALearningCommunity.pdf)  Russ Wilson a présenté les projets en cours à Fort Erie visant à faire de la ville une communauté d’apprentissage.  [**Fort Erie – A Learning Community**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/FortErieALearningCommunity.pdf) (PDF, en anglais, 63 KB) |  |
| [**[http://www.cli-ica.ca/uploads/images/PresentationMYLearningCities.gif](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/MYLearningCities.pdf)**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/MYLearningCities.pdf)  La présentation de Martin Yarnit a permis de constater l’ampleur du travail accompli au Royaume-Uni en ce qui a trait à l’apprentissage tout au long de la vie et plus précisément aux trois facettes de l’apprentissage : s’organiser et travailler avec efficacité, atteindre une vision commune et apprendre à apprendre.   [**Learning Cities – What did they ever do for us?**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/MYLearningCities.pdf) (PDF, en anglais, 84 KB) |  |
| [[http://www.cli-ica.ca/uploads/images/PresentationQuebecLifelongLearners.gif](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/QuebecLifelongLearners.pdf)](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/QuebecLifelongLearners.pdf)Vanessa Little, figure de proue en matière de communautés d’apprentissage en Australie, a exposé les résultats que des programmes novateurs et dotés du soutien nécessaire permettent d’atteindre. Selon Mme Little, une communauté d’apprentissage se reconnaît par l’importance qu’elle accorde à l’apprentissage pour la transformation sociale, le développement économique et la citoyenneté responsable, par les occasions d’apprentissage offertes à tous, par l’accès à l’information et par sa capacité à tirer des leçons de sa propre expérience.  [**Creating Lifelong Learners - partnerships and journeys**](http://www.ccl-cca.ca/pdfs/CLI/2008/QuebecLifelongLearners.pdf) (PDF, en anglais, 930 KB) |  |

# Article 8 Réseau international des leaders de demain

<http://www.cbie.ca/fr/notre-travail-2/capacites-de-soutien/communautes-dapprentissage-professionnelles/reseau-international-des-leaders-de-demain/>

Le Réseau international des leaders de demain est une communauté d’apprentissage professionnel du BCEI. Sa mission est de procurer un milieu où les nouveaux professionnels et leaders émergents peuvent cultiver un réseau professionnel et s’impliquer dans la communauté canadienne de l’éducation internationale. Le Réseau reste l’une des communautés les plus actives du BCEI.

[](http://cbie.ca/wp-content/uploads/2014/11/INTL_at_IETP.png)

## Joignez-vous à nous

## Le RILD recrute des leaders pour 2015.

## [Posez votre candidature!](http://fluidsurveys.com/s/INTL_call2015/langfr-ca/)

Le Réseau envoie des mises à jour par courriel tous les trois mois et gère des comptes sur les réseaux sociaux pour faire le lien entre les nouveaux professionnels du domaine de l’éducation internationale au Canada. Suivez-vous et joignez-vous à nos réseaux sociaux pour tout savoir sur nos activités :

[Twitter](http://cbie.ca/wp-content/uploads/2014/11/Twitter.png)

[@CBIE\_INTL](https://twitter.com/cbie_intl)

[LinkedIn](http://cbie.ca/wp-content/uploads/2014/11/LinkedIn.png)

[Notre groupe LinkedIn](http://www.linkedin.com/groups/International-Network-Tomorrow-s-Leaders-8108404/about)

Pour toute question, envoyez un courriel à le président du Réseau, Marc Usunier ([usunier@edwards.usask.ca](http://www.cbie.ca/fr/notre-travail-2/capacites-de-soutien/communautes-dapprentissage-professionnelles/reseau-international-des-leaders-de-demain/usunier@edwards.usask.ca)), ou la représentante du BCEI, Lisa Deacon ([ldeacon@cbie.ca](mailto:ldeacon@cbie.ca)).

## Notre travail

### Mentorat

Le premier programme de mentorat du Réseau du BCEI a mis en relation 24 mentors et 24 protégés qui ont commencé à travailler ensemble début 2013. Les membres actuels du groupe de travail ont mis à jour les candidatures et créé des dossiers pour les mentors et leurs protégés, et lanceront le programme de mentorat 2.0 du Réseau du BCEI au congrès annuel 2014 du BCEI.

Nouveauté de cette version du programme, la création d’un système à deux volets pour donner l’occasion aux éducateurs internationaux qui ne sont ni nouveaux ni chevronnés d’offrir du mentorat à ceux qui débutent dans le métier tout en recevant du mentorat de nos professionnels d’expérience.

Pour en savoir plus et poser votre candidature au [programme de mentorat du Réseau](http://cbie.ca/fr/notre-travail-2/capacites-de-soutien/programme-de-mentorat/)

Ma mentore est géniale. Elle s’occupe vraiment bien de moi. Elle prend l’initiative d’organiser la réunion, se met à ma place pour réfléchir, fait des suggestions utiles, fait preuve d’un grand dévouement pour m’aider à déterminer la direction à prendre pour ma carrière, à développer mes compétences de communication et à trouver différentes ressources et de l’aide.

-       Protégé du premier programme

### Activités au congrès annuel

Le Réseau a le plaisir d’organiser plusieurs activités pour interagir avec les nouveaux professionnels dans le cadre du congrès annuel du BCEI.

### Bourses

Ces deux dernières années, le Réseau a eu le plaisir d’octroyer des bourses aux nouveaux professionnels afin qu’ils puissent participer à leur premier congrès national du BCEI. Le Réseau a octroyé 5 bourses en 2013 et 10 bourses en 2014, avec la contribution généreuse de Guard.me Insurance. Tous les détails sur les prochaines possibilités d’avoir une bourse pour les nouveaux professionnels se trouvent dans les prochains courriels du BCEI.

C’est un véritable honneur de faire partie des cinq personnes à recevoir la bourse du congrès du Réseau. MERCI de m’avoir donné cette superbe occasion!

-       Ms. Tania Serrano, coordonnatrice des ressources pour les étudiants internationaux, Université de Nouveau-Brunswick

### Gouvernance et mandat

Notre communauté, notre groupe de travail et nos sous-comités sont régis par un ensemble de structures d’exploitation dans notre mandat. Ce mandat définit les catégories de membres et change pour correspondre aux nouvelles façons de structurer la communauté. Le Réseau est actuellement composé d’un président, de membres d’un groupe de travail, d’associés qui siègent dans des sous-comités, de conseillers et d’un représentant du BCEI.

### Soutient pour nouveaux professionnels en éducation internationale

Se bâtissant sur le travail du RILD en 2013 et 2014, le Réseau poursuivra avec le devoir d’inciter et d’augmenter la sensibilisation des idées et intérêts de nouveaux professionnels de la communauté d’éducation internationale entière.  En facilitant un dialogue entre des leaders émergents et des dirigeants dans le secteur et entre nos collègues à travers le pays, le RILD continuera à favoriser des relations dans l’ensemble du secteur pour créer une communauté professionnel d’apprentissage encore plus forte.

## Impliquez-vous

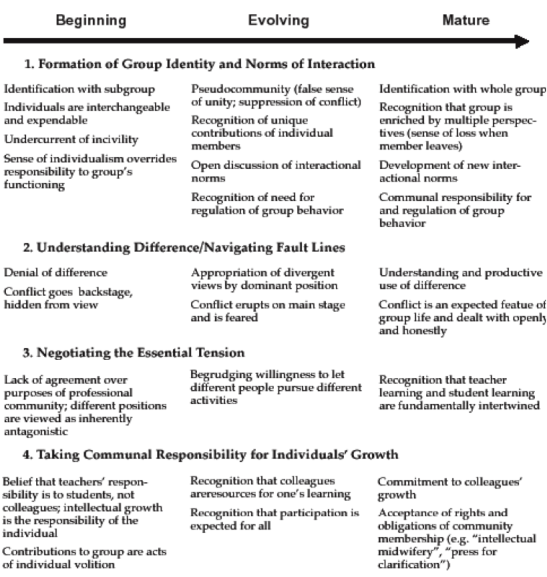
[](http://cbie.ca/wp-content/uploads/2014/11/INTL_at_BCCIE.png)

# Article 9 Comment passer du groupe à la communauté ?

<https://isabellequentin.wordpress.com/2012/05/31/comment-passer-du-groupe-a-la-communaute/>

En 2000, Grossman et Wineburg s’appuient sur l’observation pendant une période 30 mois, d’une communauté réunissant 22 enseignants d’anglais et de sciences sociales, ainsi que  deux éducatrices spécialisées. Ces enseignants travaillent dans le même établissement scolaire situé en zone urbaine et se réunissent en présentiel deux fois par mois afin d’élaborer un programme d’étude interdisciplinaire. Les auteurs s’attachent à partir de leur expérience à décrire les comportements des membres de la communauté et proposent un modèle permettant de repérer l’émergence d’une communauté à partir d’un groupe. Pour Grossman et Wineburg, la présence de certains marqueurs permet de penser qu’un groupe est en train d’évoluer vers une communauté. Ils schématisent ces marqueurs de la façon suivante :

Image 1: Model of the formation of teachers’ professional community, Grossman & Wineburg (2001), p.45

[](https://isabellequentin.files.wordpress.com/2012/05/sans-titre4.png)L’année suivante, Grossman et Wineburg aidés par Woolworth poursuivent leurs travaux de recherche sur cette communauté d’enseignants. Ils présentent une analyse des discours des acteurs impliqués et des traces issues des rencontres des enseignants de la communauté (comptes-rendus de réunion par exemple). Ils affinent leurs premiers résultats et concluent notamment sur le fait que former une communauté nécessite de s’investir dans un travail intellectuel mais aussi social. Ce travail social demande d’acquérir de nouvelles formes de leadership plus distribuées et moins formelles et de pouvoir s’exprimer sans crainte de la honte ou de la censure.

Plus récemment, Cadillo (2008) propose un cadre d’analyse et le teste sur le Petit Bazar*[[1]](https://isabellequentin.wordpress.com/2012/05/31/comment-passer-du-groupe-a-la-communaute/" \l "_ftn1" \o ")*. Le Petit Bazar est un portail conçu pour les enseignants du primaire du canton de Genève. Bien que sa fréquentation soit rendue obligatoire par l’institution, il ne s’y déroule que très peu de travail collaboratif. Les enseignants adoptant plutôt un comportement de consommateurs. Les travaux de Cadillo visent à présenter des pistes pour transformer ce groupe en communauté. L’auteur procède à des entretiens semi-directifs et poste une enquête en ligne pour identifier les dimensions ou les facteurs à modifier, à retravailler ou à construire pour favoriser l’émergence d’une communauté de pratique. Elle conclut que les facteurs à développer pour créer une communauté à partir d’un groupe d’enseignants en contexte sont les suivants :

* La construction d’identités individuelle et collective par les membres du groupe
* La sélection spontanée des membres en fonction de leur volonté d’adhérer au projet de la communauté
* Une longévité suffisante pour laisser le temps aux membres de s’acculturer aux règles et aux valeurs de la communauté
* La forte implication des membres autour du projet de la communauté
* La mise en place d’échanges réciproques entre les membres
* Le partage explicite des pratiques professionnelles
* La participation périphérique doit être encouragée et considérée comme légitime
* La mise en œuvre de modalités de gestion des connaissances

## Références

Cadillo, S (2008). Le portail du petit bazar. Mémoire en vue de l’obtention du Master of Science in Learning and Teaching Technologies, sous la direction de Peraya, D, Université de Genève.

Grossman, P. Wineburg, S. (2000). What makes teacher community different from a gathering of teachers ? An occasional paper co-sponsored by Center for he study of Teaching and Policy and Center on English learning & achievement. <http://java.cs.vt.edu/public/classes/communities/readings/Community-GWW-01-2001.pdf>

Grossman, P., Wineburg, S., Woolworth, S. (2001). Toward a Theory of Teacher Community. Teacher College Record, 103(6), 942-1012.

[[1]](https://isabellequentin.wordpress.com/2012/05/31/comment-passer-du-groupe-a-la-communaute/#_ftnref) Le Petit Bazar est un site pédagogique réservé aux collaborateurs du DIP-Genève et aux étudiants FPSE – SSED (Licence mention Enseignement). Il est consultable à l’adresse <http://petit-bazar.unige.ch/> (le 31 mai 2012). 

# Article 10 Comment construire une communauté d'apprentissage

<http://cursus.edu/article/18488/comment-construire-une-communaute-apprentissage/#.VMuekSwk1l8>

Créé le mardi 10 juillet 2012  |  Mise à jour le mercredi 26 septembre 2012

[Share on scoopit](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300&winname=addthis&pub=ra-52dadb7c6c21fb5c&source=tbx-300&lng=fr&s=scoopit&url=http%3A%2F%2Fcursus.edu%2Farticle%2F18488%2Fcomment-construire-une-communaute-apprentissage%2F&title=Comment%20construire%20une%20communaut%C3%A9%20d%27apprentissage%20%7C%20Thot%20Cursus&ate=AT-ra-52dadb7c6c21fb5c/-/-/54cb9e917fa408fd/2&frommenu=1&uid=54cb9e913025806e&ct=1&pre=http%3A%2F%2Ft.co%2FaqK9pcVbMS%3Fcn%3DZmF2b3JpdGU%253D&tt=0&captcha_provider=nucaptcha) [Share on pinterest\_share](http://cursus.edu/article/18488/comment-construire-une-communaute-apprentissage/) [Share on linkedin](http://www.addthis.com/bookmark.php?v=300&winname=addthis&pub=ra-52dadb7c6c21fb5c&source=tbx-300&lng=fr&s=linkedin&url=http%3A%2F%2Fcursus.edu%2Farticle%2F18488%2Fcomment-construire-une-communaute-apprentissage%2F&title=Comment%20construire%20une%20communaut%C3%A9%20d%27apprentissage%20%7C%20Thot%20Cursus&ate=AT-ra-52dadb7c6c21fb5c/-/-/54cb9e917fa408fd/3&frommenu=1&uid=54cb9e91d91bf878&ct=1&pre=http%3A%2F%2Ft.co%2FaqK9pcVbMS%3Fcn%3DZmF2b3JpdGU%253D&tt=0&captcha_provider=nucaptcha) [Share on email](http://cursus.edu/article/18488/comment-construire-une-communaute-apprentissage/) [More Sharing Services](http://cursus.edu/article/18488/comment-construire-une-communaute-apprentissage/)[23](http://cursus.edu/article/18488/comment-construire-une-communaute-apprentissage/)



Etudier seul ou en groupe, faire preuve d'autonomie ou bénéficier d'un accompagnement, alterner les formes d'apprentissages, autant de modes de fonctionnement qui sont conditionnés par les objectifs et les finalités de l'apprentissage mais qui conditionnent eux-mêmes les choix pédagigiques et techniques de formation. Mais dans un environnement social marqué par la prédominance de l'interaction favorisée par les outils technologiques participatifs, peut-on assurer que les apprenants se constituent plus facilement en communautés et que le travail collectif, collaboratif ou participatif trouve les conditions favorables à son développement ?

**Du groupe à la communauté**

Dans un billet de blogue intitulé [Comment passer du groupe à la communauté ?](http://isabellequentin.wordpress.com/2012/05/31/comment-passer-du-groupe-a-la-communaute/), Isabelle Quentin, consultante en freelance,  analyse les modèles permettant de repérer l’émergence d’une communauté à partir d’un groupe. Dans ce cas spécifique, il s'agit d'un groupe d'enseignants.

Entre la formation de l'identité du groupe et l'établissement des normes d'interaction, le discernement et la négociation des différences, la conjugaison de la responsabilité collective avec le développement des maitrises individuelles, le sens communautaire émerge progressivement mais n'est pas nécessairement totalement confirmé car un corps de métier ou autre obéit à des mécanismes autrement plus complexes. Former une communauté nécessite de s’investir dans un travail intellectuel mais aussi social. Ce travail social demande d’acquérir de nouvelles formes de leadership plus distribuées et moins formelles et de pouvoir s’exprimer sans crainte de la honte ou de la censure. Et l'auteure de préciser que les facteurs à développer pour créer une communauté à partir d’un groupe d’enseignants en contexte sont les suivants:

* La construction d’identités individuelle et collective par les membres du groupe
* La sélection spontanée des membres en fonction de leur volonté d’adhérer au projet de la communauté
* Une longévité suffisante pour laisser le temps aux membres de s’acculturer aux règles et aux valeurs de la communauté
* La forte implication des membres autour du projet de la communauté
* La mise en place d’échanges réciproques entre les membres
* Le partage explicite des pratiques professionnelles
* La participation périphérique doit être encouragée et considérée comme légitime
* La mise en œuvre de modalités de gestion des connaissances

**Des outils et des pratiques**

Quand la technologie s'en mêle, souvent et en toute sincérité, on croit que l'utilisation d'outils participatifs induira "naturellement" la participation des utilisateurs, apprenants de formation initiale ou continue. Mais rien ne sert de s'outiller à outrance si derrière l'effort d'équipement, il n'y a pas de formation sur mesure ou d'engagement moral et institutionnel autour de projets intégrateurs. Et c'est une expérience qui se construit sur la durée, avec des procédures réfléchies, appliquées avec l'adhésion du groupe qui en bénéficie. C'est à ce prix que l'on peut parler de communauté d'apprentissage.

Une expérience rapportée dans un article très justement intitulé : [La pédagogie de « l’obstinage » dans une classe ultratechnologique](http://www.infobourg.com/2012/04/09/la-pedagogie-de-%C2%AB-l%E2%80%99obstinage-%C2%BB-dans-une-classe-ultratechnologique/) montre que les techniques d'animation d'un groupe autour de projets et de pratiques restent toujours décisives, que l'on use de technologies de pointe ou non. Reste toutefois que l'ampleur et la qualité des résultats sont décuplées par l'apport des outils utilisés.

Une trentaine de jeunes de première secondaire de l’école Dalbé-Viau, à Lachine (Québec) forment donc une [classe techno](http://www.infobourg.com/2011/11/17/la-classe-la-plus-techno-au-pays/) bénéficiant de six tableaux blancs interactifs pour le groupe, un ordinateur portable par élève et du mobilier adapté. Les responsables disent  privilégier une approche interactive et collaborative. « J’appelle ça la pédagogie de l’obstination, explique M. Durocher. Les élèves négocient et construisent ensemble, ils doivent pousser leur raisonnement et convaincre les autres, se justifier constamment. En face d’une tâche, ils doivent en arriver à un consensus. » Le rôle de l’enseignant dans cette approche est de susciter les conflits cognitifs pour éviter qu’un leader décide de tout et que les autres n’osent exprimer leur désaccord. Un projet intégrateur (réalisation d’une émission de radio) et plusieurs projets interdisciplinaires marquent l’année de ces élèves.

Afin que la technologie soit utilisée et maitrisée à bon escient, il faut prendre le temps de s'en imprégner : deux cours d’informatique par cycle de neuf jours, sont donnés le matin à 7 h 30. On a bien sûr un retour sur investissement car les notions techniques serviront à réaliser les prochaines activités proposées par les  enseignants. L’admission au programme n’est pas basée sur les connaissances, mais bien sur l’aptitude au travail d’équipe et la motivation.

On n'insistera donc jamais assez sur l'accompagnement adapté de tout projet de groupe et ce par la formation, le suivi, les activités d'apprentissages motivantes et assurant l'équilibre entre l'individuel et le collectif pour arriver à tisser progressivement une communauté d'apprentissage, quel que soit le statut professionnel et social des membres.

# Sitographie et bibliographie

La communauté d’apprentissage : une approche innovante au développement pédagogique des formateurs par Claire Belanger

<http://celt.uwindsor.ca/ojs/leddy/index.php/CELT/article/view/3718/3062>

Communauté d’apprentissage professionnelle à la formation générale des adultes par Martine Leclerq

<http://fr.slideshare.net/plgctreq/1-sympomlfinal13-fev014>

Communauté d’apprentissage et conception socioconstructiviste de la formation

<http://www.topozym.be/spip/spip.php?article39>

Communauté en ligne d’apprentissage et de pratique (*Cl@P*): une méthodologie pour la collaboration à distance Par Nicolas Michinov

<http://rhrt.edel.univ-poitiers.fr/document.php?id=671&format=print>

Les rôles de l’accompagnant au sein d’une communauté de pratiques d’enseignants par Dionne

<http://journals.sfu.ca/cje/index.php/cje-rce/article/view/1664/1651>

Communauté d’apprentissage en pédagogie universitaire

<https://prezi.com/uuxegt4i663z/communaute-dapprentissage-en-pedagogie-universitaire-capu/>

Site web de références sur les CP : <http://www.tact.fse.ulaval.ca/ang/html/cp/orga.htm>

Etienne Wenger (2005). La théorie des communautés de pratique. Apprentissage, sens et identité. PUL

Isabel Orellana (2002). [La communauté d’apprentissage en éducation relative à l’environnement : signification, dynamiques et enjeux](http://www.unites.uqam.ca/ERE-UQAM/membres/articles/TheseIOrellana.2002.pdf). Thèse inédite de doctorat. Université du Québec à Montréal. (disponible à [www.unites.uqam.ca/ERE-UQAM/membres/articles/TheseIOrellana.2002.pdf](http://www.unites.uqam.ca/ERE-UQAM/membres/articles/TheseIOrellana.2002.pdf))

Bernard LeClech. Animer une communauté de pratique. INSEP Consulting Éditions.

Knowings (2004) Livre Blanc. Les communautés de pratique. Analyse d’une nouvelle forme d’organisation et panorama des bonnes pratiques.

CEFRIO (2005). Travailler, apprendre et collaborer en réseau. Guide de mise en place et d'animation de communautés de pratique intentionnelles.

Revue pédagogie collégiale

<http://www.aqpc.qc.ca/revue-pedagogie-collegiale>

Communautés virtuelles d’apprentissage et de pratique : Défis et stratégies d’engagement Par Louisa Pires

<http://www.leblocnotes.ca/node/5275>