



Évaluation à mi-parcours
de la Communauté de pratique tenant
compte des traumatismes et de la violence

Table des matières

Sommaire	3
Introduction et contexte	5
Le Centre de connaissances	5
Description de l'étude.....	5
Questions de recherche.....	6
Méthodologie	6
Résultats	7
Thèmes	7
Communauté et connexion	7
Croissance professionnelle et partage de ressources	8
Amélioration de l'apprentissage des approches TCTV	9
Approche TCTV, sécurité et diversité au sein de la CdP	10
Suggestions pour améliorer l'approche TCTV	11
Mise en œuvre de la CdP par le CC.....	11
Défis, problèmes émergents et espoirs pour l'avenir.....	14
Engagement en petits groupes	14
Mobilisation des connaissances.....	15
Problèmes émergents.....	16
Espoirs pour aller de l'avant	16
Discussion.....	17
Possibilités d'amélioration.....	17
Conclusion	18
Références	19

Citation suggérée :

Lopez, J., Evi, A., Straatman, A.L., Scott, K. (2025). Évaluation à mi-parcours de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence London (Ontario) : Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants, Université Western. ISBN : 978-1-998746-02-6

Sommaire

Une évaluation de la Communauté de pratique (CdP) tenant compte des traumatismes a été réalisée pour évaluer son efficacité à favoriser la collaboration, le perfectionnement professionnel et l'adoption des principes tenant compte des traumatismes et de la violence (TCTV) à mi-parcours de son travail (2022-2026). L'évaluation des processus a examiné l'efficacité du Centre de connaissances dans la mise en œuvre de la CdP, et l'évaluation des résultats a évalué les expériences des membres ainsi que la valeur que les membres ont tirée de leur participation. Réalisée à l'aide d'une combinaison de sondages et de groupes de discussion, cette évaluation met en avant les principales forces, les domaines d'amélioration et les recommandations pour la suite.

Principales constatations

1. **Engagement et satisfaction élevés** : Des niveaux élevés de satisfaction ont été rapportés concernant la capacité de la CdP à favoriser le réseautage, à faciliter l'échange de connaissances et à créer un environnement sécuritaire et inclusif. Le sentiment d'appartenance et l'utilisation des pratiques tenant compte des traumatismes ont été constamment très bien notés.
2. **Communauté et connexion** : Le réseautage et la collaboration ont été facilités efficacement au sein de la CdP et les membres ont le sentiment de faire partie d'une plateforme de soutien pour les professionnel.le.s qui travaillent à faire progresser la pratique tenant compte des traumatismes et de la violence.
3. **Perfectionnement professionnel** : La CdP a assuré efficacement le partage de connaissances et le perfectionnement professionnel; les membres apprécient les ressources, les activités et les outils et ont pu les utiliser directement dans leurs projets et au sein de leurs organismes.
4. **Approche TCTV** : La CdP offre un environnement qui s'harmonise avec les approches tenant compte des traumatismes et de la violence. Le leadership a cultivé un espace sécuritaire et inclusif, et son travail a illustré la façon de mettre en pratique les principes TCTV dans un environnement axé sur la recherche.
5. **Défis** : Les participant.e.s ont identifié des domaines d'amélioration, y compris le besoin de réunions plus structurées et de consignes plus claires concernant la durabilité financière.

Recommandations

1. **Augmenter les occasions d'engagement en petits groupes** : Accorder plus de temps pour les interactions en petits groupes afin de favoriser un engagement plus profond, de permettre le partage d'expertise et d'expérience dans les projets, et de renforcer la collaboration entre les membres.
2. **Soutien pour la durabilité financière** : Explorer les possibilités de financement, la gestion financière et les partenariats pour soutenir la planification de la durabilité à long terme des membres.
3. **Soutien à la mobilisation des connaissances** : Renforcer les conseils sur les stratégies de mobilisation des connaissances (MC), y compris l'utilisation des médias sociaux, la communication aux bailleurs de fonds et les occasions d'échange entre pairs, et clarifier le rôle du Centre de connaissances (CC) dans le soutien à la MC.

Conclusion

La CdP s'est avérée essentielle pour soutenir les professionnel.le.s travaillant dans le domaine de la violence fondée sur le genre en leur fournissant des ressources essentielles et des conseils sur les approches tenant compte des traumatismes, et en favorisant un fort sentiment de communauté. À l'avenir, afin de maintenir son impact positif et de favoriser des avancées et collaborations continues dans le secteur, la CdP doit améliorer l'engagement et fournir des ressources de durabilité et de soutien à la mobilisation des connaissances.

Un récit sur le rôle du Centre de connaissances dans la facilitation de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence [se trouve ici](#) [en anglais seulement].

Introduction et contexte

Le Centre de connaissances

Le Centre de connaissances du Centre de recherche et d'éducation sur la violence faite aux femmes et aux enfants, à l'Université Western, met en lien des projets novateurs de promotion de la santé tenant compte des traumatismes et de la violence, financés par l'investissement de l'Agence de la santé publique du Canada dans le cadre de l'investissement « *Contribuer à la santé des personnes survivantes de violence entre partenaires intimes et de maltraitance des enfants au moyen de programmes communautaires* » (2015-2022) [traduction libre] et, par la suite, « *Prévenir et contrer la violence familiale : la perspective du milieu de la santé* » (2022-2026). Le rôle du Centre de connaissances est de favoriser une communauté de pratique (CdP) des projets, de renforcer l'impact combiné des projets financés, et de faire progresser davantage les innovations dans le domaine croissant de la promotion de la santé tenant compte des traumatismes et de la violence. Le Centre de connaissances facilite la mobilisation des connaissances parmi et pour les projets au moyen de la [série Présentations du Centre de connaissances](#), de la [série de webinaires du Learning Network et du Centre de connaissances](#), des médias sociaux et de diverses autres ressources (rapports, bulletins, vidéos).

Description de l'étude

Ce projet était une évaluation d'une communauté de pratique nationale (appelée la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence) facilitée par le Centre de connaissances. La littérature sur les communautés de pratique (CdP) continue de s'étoffer, de nombreuses études soulignant les avantages généralisés de la participation, comme la promotion de l'apprentissage, la mobilisation des connaissances et le renforcement des capacités (McKellar, 2019; Hafeez et coll., 2019; Bertone et coll., 2013; Li et coll., 2009). Certains cadres d'évaluation pour les CdP en examinent la valeur à différents niveaux, y compris les niveaux individuel, organisationnel et communautaire. L'efficacité de ces évaluations dépend souvent de l'adaptation du plan d'évaluation aux caractéristiques propres à la CdP.

Comme l'affirment Wenger-Traynor et coll. (2023), les évaluations devraient être modifiées pour s'adapter au contexte unique de chaque CdP afin de saisir pleinement ses dynamiques et ses résultats. Dans le cas de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence, l'évaluation a été conçue pour refléter ses caractéristiques distinctes : un groupe non volontaire, limité dans le temps et fermé, qui fonctionne virtuellement avec des réunions en personne périodiques, tout en étant facilité par un seul projet (le Centre de connaissances) axé sur la gestion des connaissances dans la CdP et au-delà de celle-ci. Cette évaluation met particulièrement l'accent sur l'examen des relations entre les individus plutôt que les organismes (McKellar, 2019), et se concentre sur les résultats à court et à moyen terme, tels que le rôle du Centre de connaissances dans le soutien à la recherche tenant compte des traumatismes et de la violence (TCTV), la pratique TCTV, et les soins TCTV, plutôt que sur des problèmes de durabilité à plus long terme (Li et coll., 2009; Cox, 2005).

Le but de la présente évaluation est double :

1. Adopter une perspective d'évaluation de processus afin d'examiner les façons dont le Centre de connaissances est efficace, ou non, dans la mise en œuvre

de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence. Cet examen est censé mieux préparer le Centre de connaissances (et l'Agence de la santé publique du Canada) à mettre en œuvre des formats similaires de communautés de pratique, tout en enrichissant la littérature avec une étude de cas sur une mise en œuvre et une facilitation uniques;

2. Adopter une perspective d'évaluation des résultats afin d'examiner la valeur de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence pour ses membres. Cet examen est essentiel afin d'assurer la reddition de comptes du Centre de connaissances auprès du bailleur de fonds (l'ASPC) et devrait également aider le Centre de connaissances (et l'ASPC) à reconnaître les points forts et les axes d'amélioration, ainsi que la valeur ajoutée et les lacunes, dans l'offre de ce type de communauté de pratique.

Questions de recherche

- Dans quelle mesure le Centre de connaissances est-il efficace pour mettre en œuvre les activités et les événements de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence?
- Dans quelle mesure et de quelles façons est-ce que les membres de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence perçoivent la valeur de leur participation?

Méthodologie

L'évaluation a été menée au moyen de sondages en ligne et de groupes de discussion auprès de la même population - les membres de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence. Un sondage, créé par le Centre de connaissances, fournit des données principalement quantitatives et plus larges sur les expériences des membres de la CdP. Le sondage a été distribué de juin à août 2024 en utilisant le logiciel Qualtrics de Western et sa méthode de lien anonyme (le lien a été envoyé par courriel à tous les membres de la population). Les participant.e.s ont reçu 3 rappels par courriel pour y participer. En tout, 22 personnes ont répondu au sondage en ligne sur un maximum possible de 46 membres de la CdP (taux de réponse de 47,8 %).

Les groupes de discussion visaient à mieux comprendre les expériences des membres de la CdP. Les groupes de discussion se sont déroulés sur Zoom et ont été animés par la coordonnatrice de la recherche et l'évaluatrice du Centre de connaissances. Trois groupes de discussion se sont déroulés entre juillet et août 2024, chacun durant environ 90 minutes et comptant un total de 9 participant.e.s. Des services d'interprétation simultanée ont été fournis en fonction des besoins et une transcription en direct a saisi le contenu des conversations.

Résultats

Thèmes

Les domaines thématiques suivants sont ressortis de l'analyse combinée des données du sondage et des groupes de discussion :

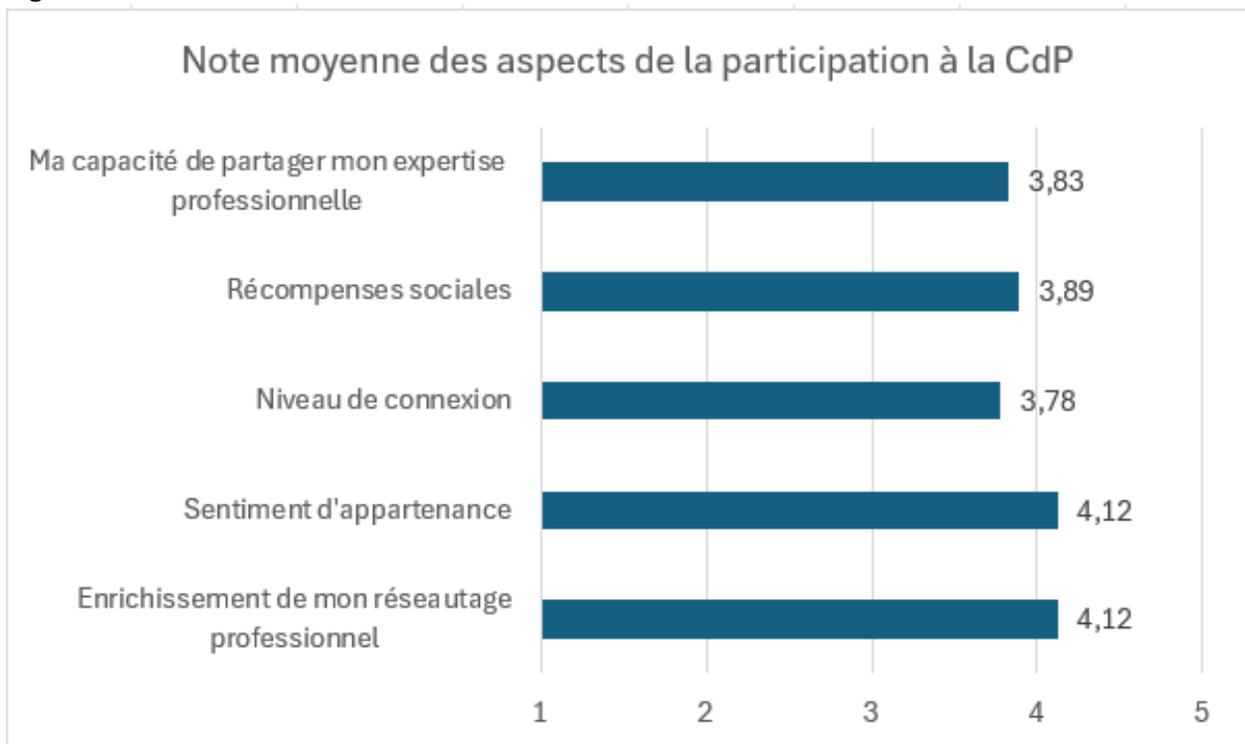
- [Communauté et connexion](#)
- [Croissance professionnelle et partage de ressources](#)
- [Approche tenant compte des traumatismes et de la violence \(TCTV\), sécurité et diversité au sein de la CdP](#)
- [Défis, problèmes émergents et espoirs pour l'avenir](#)

Communauté et connexion

Dans l'ensemble, les résultats de l'évaluation démontrent des niveaux élevés d'engagement et de satisfaction chez les membres de la CdP. Les données du sondage et des groupes de discussion ont souligné la valeur de la CdP comme moyen de favoriser un sentiment de communauté, de soutien et de collaboration. Un grand nombre de participant.e.s ont souligné que la communauté et la connexion constituaient les principaux avantages de leur participation à la CdP.

Le sondage a demandé aux répondant.e.s de réfléchir à la valeur de leur participation jusqu'à présent et à la façon dont celle-ci a pu les toucher personnellement. Les aspects les mieux notés étaient le sentiment d'appartenance et l'amélioration des occasions de réseautage professionnel obtenues grâce à la participation à la CdP [voir la figure 1].

Figure 1.



Sur une échelle de Likert en 5 points, les participant.e.s ont évalué les aspects de leur expérience selon les options « très insatisfait.e (1) », « insatisfait.e (2) », « neutre (3) », « satisfait.e (4) » et « très satisfait.e (5) ». Les notes moyennes sont présentées dans la figure ci-dessus.

Les participant.e.s aux groupes de discussion ont déclaré que le réseautage et la collaboration sont efficacement facilités au sein de la CdP, et leur donnent le sentiment d'appartenir à une communauté de soutien pour les professionnel.le.s travaillant dans le domaine des traumatismes et de la violence. De plus, le sentiment d'appartenance à une communauté à plus grande échelle a créé une capacité d'apprentissage et de croissance. Comme l'a expliqué une participante :

« Je trouve merveilleux les liens avec les autres dans le domaine... potentiellement, ces projets n'auraient jamais interagi les uns avec les autres. [La CdP] élargit absolument les connaissances, les compétences et l'accès. »

Les personnes répondantes ont aussi discuté du sentiment d'appartenance et de connexion découlant de la participation à la CdP. À leur avis, le travail dans le domaine de la prévention des traumatismes et de la violence présente des défis qui font en sorte qu'il est impératif de travailler ensemble, de soutenir et valoriser le travail des un.e.s et des autres, et de réduire l'isolement.

« Et parfois, nous avons l'impression de n'avoir aucun pouvoir dans le système. ... Cela a aidé ma pratique dans le sens où je reçois un certain soutien, et j'ai des discussions intéressantes avec les gens. On ne peut pas juste parler de ces choses avec n'importe qui. C'est vraiment quelque chose de précis et en lien avec ce que nous faisons en tant que professionnel.le.s. »

Les participant.e.s ont particulièrement souligné l'importance des réunions en personne pour renforcer les liens et les interactions avec les autres qui font un travail similaire.

« Il est particulièrement important d'avoir l'occasion de nous rencontrer, comme nous l'avons fait à Montréal, pour continuer à penser les un.e.s aux autres et pour réfléchir au travail ainsi qu'aux défis et aux succès que nous avons en commun. »

Croissance professionnelle et partage de ressources

La CdP sert de plateforme pour l'échange de connaissances et d'idées, ce qui, selon les personnes participantes, est essentiel à leur croissance professionnelle. Elles ont décrit l'expérience d'apprentissage comme étant collaborative, et ont indiqué avoir acquis des perspectives significatives grâce aux discussions et aux interactions avec les autres, ainsi qu'en entendant parler de projets qui ont changé leur façon de penser ou leur compréhension, comme l'exprime ce commentaire :

« J'ai pu prendre conscience d'autres réalités et, en adaptant mes interventions, j'ai pu rencontrer des personnes extraordinaires qui m'inspirent. Mon horizon s'est élargi, et je suis stimulée pour améliorer la qualité de mon travail en général. »

Les personnes participantes ont indiqué avoir appris en prenant connaissance des forces, des défis et des perspectives des autres, et avoir intégré ces apprentissages dans leur propre travail.

« Acquérir de l'expérience ou obtenir du soutien de la part de collègues qui font le même type de travail dans tout le pays et recevoir des informations de leur part. C'est l'échange d'idées entre des personnes qui ont une même mentalité. »

Les personnes participantes ont également déclaré que les apprentissages allaient au-delà de leur propre croissance pour s'étendre à celle de leur organisme ou de leur lieu de travail, car bon nombre d'entre elles ont pu partager ce qu'elles ont appris avec d'autres ou l'utiliser dans leur travail de prestation de services.

« À mon avis, le fait que le Centre de connaissances se réunisse et partage ces ressources, ces idées et ces apprentissages - nous a aidés à voir les choses sous une perspective différente, et nous a permis de rendre nos ressources plus polyvalentes. »

« J'ai une excellente expérience avec la CdP. Grâce aux différentes activités, j'ai acquis plus de connaissances théoriques qui sont utiles et pratiques dans mon domaine de travail pour soutenir les survivantes de la violence entre partenaires intimes. »

Amélioration de l'apprentissage des approches TCTV

Les personnes ayant répondu au sondage et celles ayant participé aux groupes de discussion ont souligné les connaissances et les compétences qu'elles ont acquises grâce à leur participation à la CdP. Certaines ont déclaré avoir connu une courbe d'apprentissage abrupte en matière de pratiques et approches TCTV, tandis que d'autres ont noté leur exposition à de nouveaux outils et idées qui ont enrichi leurs connaissances préexistantes. Un certain nombre d'entre elles ont constaté que leurs expériences au sein de la CdP leur avaient permis d'appliquer plus concrètement leurs connaissances TCTV dans leur travail.

Les données du sondage ont confirmé l'efficacité de la CdP pour aider les membres à approfondir leur compréhension de la pratique et de la recherche TCTV, et leur permettre d'appliquer plus efficacement leurs connaissances TCTV. Les répondant.e.s ont évalué leurs expériences d'apprentissage en lien avec les principes tenant compte des traumatismes et de la violence grâce à leur participation à la CdP. Cette question fermée comportait 10 choix de réponse.

Les réponses les plus courantes sur les connaissances TCTV étaient les suivantes :

- « Je savais quelque chose, mais maintenant je l'applique » (n=5)
- « Je savais quelque chose, mais j'ai maintenant une meilleure compréhension » (n=3)
- « J'en savais beaucoup, mais j'ai maintenant une encore meilleure / nouvelle compréhension » (n=3).

Les participant.e.s ont aussi indiqué avoir appris des autres membres et projets de la CdP, ainsi que du contenu organisé par le CC, ce qui leur a permis de mieux comprendre la mise en œuvre des approches TCTV auprès de différentes cultures et communautés. Une participante a déclaré :

« [La CdP] a vraiment transformé notre façon globale de travailler. Plus le projet avançait, plus nous apprenions de la communauté. Et nous avons remarqué qu'il fallait, entre autres, être culturellement sensibles et redoubler d'efforts pour comprendre les façons culturelles dont les traumatismes s'expriment. Auparavant, nous n'étions pas assez conscients pour pouvoir voir comment chaque communauté exprime ses besoins. »

Approche TCTV, sécurité et diversité au sein de la CdP

Les personnes ayant répondu au sondage et celles ayant participé aux groupes de discussion ont souligné l'importance et l'impact de l'approche TCTV de la CdP, en particulier l'espace sûr et inclusif qui a été cultivé. On a demandé aux personnes répondant au sondage de réfléchir à la façon dont le CC a soutenu l'incarnation et l'apprentissage des principes tenant compte des traumatismes et de la violence dans la mise en œuvre de la CdP. En utilisant une échelle de Likert en 5 points allant de « très satisfait.e » à « très insatisfait.e », elles ont évalué dans quelle mesure elles croyaient que le CC avait favorisé une expérience tenant compte des traumatismes et de la violence, basée sur les principes de sécurité, de fiabilité, de choix, de collaboration et d'autonomisation. La plupart d'entre elles se sont déclarées soit « satisfaites » (36,36 %, n=8) soit « très satisfaites » (27,27 %, n=6). Les options « insatisfait.e » ou « très insatisfait.e » n'ont reçu aucune réponse.

Les personnes participant aux groupes de discussion ont décrit la CdP comme un environnement de soutien où elles se sentent en sécurité et à l'aise, qui donne l'exemple d'un espace tenant compte des traumatismes et de la violence et où le leadership est présent. La CdP a été décrite comme un environnement où les gens se sentent à l'aise pour partager leurs expériences et apprendre et grandir ensemble. L'importance de la représentation des personnes de diverses origines ethniques, raciales et linguistiques au sein de la CdP a également été soulignée. Cette représentation a été décrite comme étant cruciale pour l'inclusion, la sécurité, et un engagement efficace. Selon deux participantes,

« Le fait d'avoir des membres de milieux différents crée aussi un environnement sécuritaire. »

« Le fait que vous ayez pris en compte la dimension francophone et que vous ayez fait intervenir [une personne francophone du personnel du CC], eh bien, cela a été très utile. Ce faisant, vous avez rendu le tout plus inclusif et les francophones peuvent jouer un plus grand rôle... Je vous en remercie beaucoup. »

L'importance d'inclure les pratiques autochtones, ainsi que les chefs et les voix autochtones pour renforcer le travail des membres de la CdP et rendre l'environnement inclusif et sécuritaire a été clairement soulignée.

« De merveilleuses leaders autochtones ont assisté à la réunion en personne et nous ont en quelque sorte tous réunis et nous ont donné, vous savez, un contexte pour notre travail. »

Suggestions pour améliorer l'approche TCTV

Les personnes ayant répondu au sondage et celles ayant participé aux groupes de discussion avaient des recommandations pour que la CdP tienne davantage compte des traumatismes et de la violence à l'avenir. On a demandé aux personnes participant au sondage de quelle façon le CC pourrait mieux soutenir une expérience tenant compte des traumatismes et de la violence pour la CdP. Cinq personnes ont répondu à cette question. Une réponse a suggéré d'améliorer la transparence concernant les rôles et les activités :

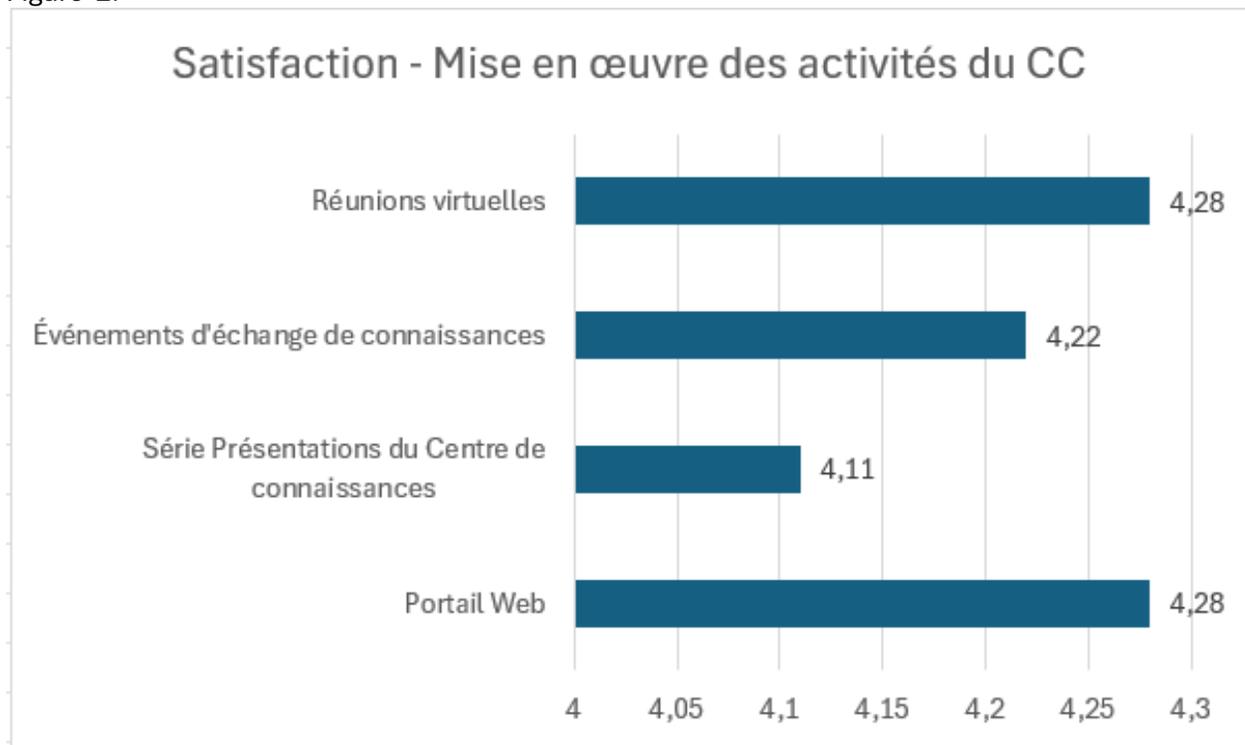
« Fournir des instructions et des attentes plus claires lorsqu'on demande au groupe de participer à des activités ou à des discussions. Améliorer la transparence sur le rôle et la responsabilité spécifiques du Centre de connaissances dans le soutien aux projets et rendre cette information claire dès le départ. »

D'autres participant.e.s ont fait des recommandations pour accroître la participation collective du groupe, et veiller à ce que l'expertise sur les traumatismes et la violence au sein du groupe CdP soit pleinement utilisée. Une participante au groupe de discussion a indiqué qu'elle aimerait avoir l'occasion d'en apprendre davantage auprès de ses collègues de la CdP, plus précisément en ce qui concerne la mise en œuvre des approches TCTV dans leur travail.

Mise en œuvre de la CdP par le CC

Les répondant.e.s au sondage ont fait part de leur satisfaction quant aux aspects de la mise en œuvre de la CdP, y compris les réunions virtuelles, les événements d'échange de connaissances, la série Présentations du Centre de connaissances et le portail Web (échelle de Likert en 5 points avec les options « Très satisfaite », « satisfaite », « Neutre », « Insatisfaite » et « Très insatisfaite »). Les répondant.e.s n'ont attribué à aucun aspect de leur expérience la note « très insatisfaite » ou « insatisfaite », et ont accordé une note constamment élevée à tous les aspects [voir la figure 4].

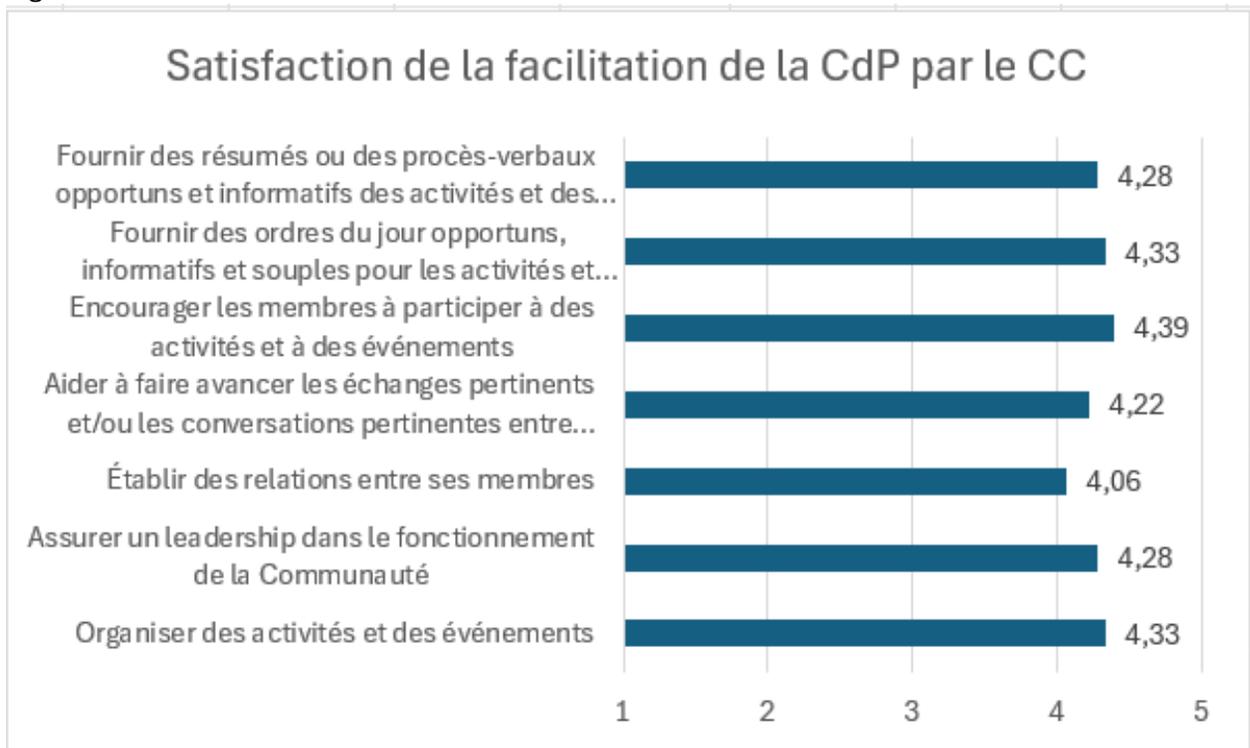
Figure 2.



Sur une échelle de Likert en 5 points, les participant.e.s ont évalué les aspects de leur expérience selon les options « très insatisfait.e (1) », « insatisfait.e (2) », « neutre (3) », « satisfait.e (4) » et « très satisfait.e (5) ». Les notes moyennes sont présentées dans la figure ci-dessus.

Les personnes répondantes ont également évalué leur satisfaction concernant la *facilitation* de la CdP par le Centre de connaissances. Elles se sont déclarées très satisfaites de la façon dont le CC les avait encouragées à participer à des activités et à des événements, à l'organisation d'activités et d'événements, ainsi qu'à la mise en place d'ordres du jour opportuns, informatifs et souples pour les activités et les événements [voir la figure 3].

Figure 3.



Sur une échelle de Likert en 5 points, les participant.e.s ont évalué les aspects de leur expérience selon les options « très insatisfait.e (1) », « insatisfait.e (2) », « neutre (3) », « satisfait.e (4) » et « très satisfait.e (5) ». Les notes moyennes sont présentées dans la figure ci-dessus.

Les participant.e.s aux groupes de discussion ont déclaré avoir tiré parti des occasions de communiquer en personne avec la CdP et le CC, en complément des communications et réunions en ligne. Les liens et la collaboration ont pu se développer et s'épanouir à un niveau plus profond grâce aux réunions en personne. Comme ces participantes l'ont expliqué,

« Quoi qu'il en soit, j'ai assisté à trois réunions en personne. Les liens entre les gens se renforçaient d'une réunion à l'autre. Je pense donc que l'équipe a fait un travail formidable. Plus les choses avancent, plus les liens se resserrent. Et je suis toujours heureuse de voir telle ou telle personne avec qui l'on peut renouer et de rencontrer de nouvelles personnes... »

« Les réunions informelles sont également très importantes. Ce qui est formidable, c'est qu'il y a beaucoup de discussions informelles et que c'est à ce moment-là qu'on en vient aux faits. »

Les réunions en personne ont considérablement enrichi la compréhension qu'ont les participant.e.s du travail des divers projets au sein de la CdP, tout en leur fournissant des expériences d'apprentissage précieuses grâce au partage de défis et de réussites et en renforçant le sentiment de communauté et d'avoir un but collectif.

Les personnes participantes ont aimé apprendre à connaître l'équipe du CC et ont souligné sa capacité à instaurer un environnement accueillant qui a favorisé une expérience de la CdP

stimulante et propice à l'apprentissage. Elles ont mis l'accent sur les efforts du CC pour répondre à différents besoins, favorisant ainsi l'inclusion et permettant aux membres de se sentir à l'aise de participer.

« Je pense que l'équipe est formidable. Je le pense vraiment... Juste pour donner un exemple, mes premières réunions se sont déroulées en ligne. Les projets ont été lancés et puis notre première réunion a eu lieu en personne à Toronto et [nom de membre de l'équipe du CC] m'a adressé la parole en utilisant mon prénom dès le départ. C'est une simple tactique, qui permet aux gens de se sentir à l'aise et bienvenus. Et je l'apprécie énormément. »

Beaucoup ont parlé favorablement de l'ouverture, de la fréquence et des types de communication, et ont décrit les membres de l'équipe du CC comme étant facilement joignables par courriel ou sur Zoom. Les participant.e.s ont souligné la réactivité de l'équipe, notant que les questions et préoccupations sont traitées rapidement, ce qui améliore leur expérience globale.

« Je pense que tout le monde est si chaleureux et accueillant, et j'apprécie l'occasion d'interagir avec les gens, surtout quand nous sommes en personne. Et j'apprécie la communication régulière. Je pense que l'équipe a fait un très bon travail pour nous encadrer et rester bien organisée. Elle nous répond très rapidement si on a des questions, ce qui est formidable. »

Défis, problèmes émergents et espoirs pour l'avenir

Les personnes ayant répondu au sondage et celles ayant participé aux groupes de discussion ont parlé des défis ou suggéré des améliorations. Elles ont cerné certains problèmes émergents qui pourraient être explorés collectivement et ont partagé leurs espoirs pour l'avenir de la CdP.

Engagement en petits groupes

Les commentaires les plus récurrents portaient sur le besoin d'interactions en petits groupes plus significatives. Les données du sondage et du groupe de discussion ont souligné la valeur d'approfondir l'engagement au moyen de discussions plus petites et plus ciblées. Les participant.e.s ont exprimé une forte préférence pour passer plus de temps à interagir directement avec leurs pairs au sujet de leurs projets, à parler de défis spécifiques et à collaborer à trouver des solutions.

Une question ouverte a demandé aux personnes répondantes au sondage de partager les « expériences moins qu'idéales qu'elles avaient vécues avec la CdP » jusqu'à présent. Une répondante a écrit :

« Les longs discours et les longues présentations individuelles qui n'interagissent pas avec la salle ou les membres de la CdP. Le manque d'occasions pour les membres de la CdP de partager leur propre expertise et de parler directement de l'avancement de leurs projets avec d'autres membres de la CdP en général. »

Les participant.e.s au groupe de discussion ont souligné les limites des formats de grands groupes en ligne, notant que le temps consacré aux mises à jour ou aux présentations longues pourrait être mieux alloué à des discussions en petits groupes.

« L'organisation de nos réunions semble un peu difficile; beaucoup de temps est consacré aux mises à jour qui pourraient probablement être communiquées par courriel, où plus de temps pourrait être consacré aux échanges réels entre les personnes du groupe. Souvent, si on nous place dans un petit groupe sur Zoom, ça dure peut-être 5 minutes, et après que chaque personne a rappelé aux autres qui elle est et ce qu'elle fait, on n'a même pas eu le temps d'arriver à la question... Ensuite, on finit par conclure la séance sans avoir eu le temps de réaliser l'activité; il s'agit d'une occasion d'amélioration. »

Plusieurs participant.e.s ont exprimé le même sentiment, suggérant que les petits groupes pourraient se concentrer davantage sur le partage d'expériences de projet détaillées et sur la mise en valeur de l'expertise collective des membres. Selon une participante :

« Pour moi, la chose la plus importante est tout simplement de vouloir mieux utiliser l'expertise dans la salle. J'ai beaucoup appris de mes collègues qui mènent des projets. Trouver un moyen pour la communauté de pratique et les personnes qui la dirigent de nous regrouper en fonction de nos domaines d'expertise et de nous permettre de prendre ce temps avant une réunion en personne pour parler de nos principaux défis, des domaines de succès et ensuite... pour les présenter. »

Les participant.e.s ont également indiqué préférer les discussions interactives par rapport aux présentations, en particulier dans les petits groupes, afin de favoriser un plus grand engagement et une plus grande aisance à partager des idées. Selon une participante :

« Et puis, lors d'un atelier en grand groupe, je trouve qu'il est formidable d'avoir une conférencière, mais cela peut parfois donner l'impression que nous sommes en train de recevoir un cours magistral. À ce stade de nos projets, je pense que nous voulons plutôt pouvoir échanger et partager entre nous. »

« J'aime vraiment le fait que nous étions un petit groupe, et que j'ai pu parler un peu, parce que souvent, quand c'est un plus grand groupe, je vais simplement prendre des notes et écouter. »

Il y a un désir clair d'avoir plus d'occasions d'interagir en petits groupes, ce qui permet aux membres d'approfondir les discussions, de partager leur expertise et d'interagir à un niveau plus personnel. Ces plus petits contextes peuvent favoriser l'établissement de liens plus solides et une collaboration plus significative au sein de la CdP.

Mobilisation des connaissances

Les personnes répondantes au sondage ont cerné plusieurs domaines où elles ont besoin d'un soutien supplémentaire en mobilisation des connaissances (MC). Les priorités clés comprenaient notamment :

- des conseils sur l'utilisation des médias sociaux pour communiquer avec d'autres au sujet de la recherche,
- un soutien pour élaborer des rapports destinés aux bailleurs de fonds,
- des occasions d'échanger des stratégies de MC avec les pairs.

Certaines personnes participantes ont souligné la valeur des espaces dédiés pour discuter des approches efficaces de MC, partager des expériences et chercher un soutien collaboratif au sein de la CdP. Pour améliorer les efforts de MC, plusieurs personnes répondantes ont également exprimé le besoin d'une plus grande clarté sur le rôle du Centre de connaissances (CC) et du type de soutiens disponibles en MC. La définition claire de ce qui est disponible aiderait les membres de la CdP à mieux comprendre comment obtenir de l'aide et tirer parti des occasions existantes en MC.

Problèmes émergents

La durabilité du projet et son financement ont été identifiés comme étant des préoccupations émergentes. Les personnes participantes ont discuté de la nature à court terme de leurs initiatives et de la planification de l'avenir de leur travail. Elles espèrent que l'accompagnement, la collaboration, la communication et l'engagement communautaire seront renforcés, ces éléments étant essentiels pour progresser dans le temps qu'il leur reste ensemble en tant que CdP.

Beaucoup ont estimé avoir besoin de plus d'accompagnement et de renforcement des capacités, et espéraient que le CC pourrait fournir un leadership et des occasions de croissance et d'éducation dans ce domaine.

« C'est la durabilité de ce programme qui constitue un objectif à long terme. Dans la communauté de pratique, nous avons eu d'excellentes discussions sur la durabilité des programmes après la fin du financement fédéral, mais nous sommes encore en terrain complexe. »

« C'est toujours un objectif pour nous. Nous voulons que nos projets soient durables et qu'ils se poursuivent même après la suppression du financement. Nous voulons nous assurer que les groupes peuvent s'appropriier ces outils et leurs programmes, mais, bon, ça revient toujours à l'argent. Si nous ne sommes pas là dans deux ans, y aura-t-il des gens sur le terrain qui pourront continuer ce travail? Nous voulons nous assurer d'avoir laissé quelque chose. »

Espoirs pour aller de l'avant

Les personnes participantes ont exprimé le désir d'une collaboration et d'un réseautage continu, notamment en ce qui concerne la durabilité et le financement. Selon elles, une stratégie possible pour avancer dans les objectifs de financement était l'établissement de relations entre elles et avec les parties prenantes, en mettant l'accent sur la solidarité et l'action collective.

Les personnes participantes ont manifesté un vif intérêt à partager les meilleures pratiques et les ressources entre différents projets, à réduire la compétition pour le financement, et à améliorer à plus grande échelle l'impact collectif dans le domaine du travail sur les traumatismes et la violence. Cela comprend l'engagement des communautés desservies par les projets dans ce cycle de financement pour garantir que le financement répond aux besoins des utilisateurs et utilisatrices de services.

« Nous sommes des organismes et des individus qui tentent de s'attaquer à un enjeu important de la santé des femmes et de la justice sociale. J'ai simplement l'impression que nous avons besoin de solidarité pour continuer et pour ne pas toujours être dans cette position de concurrence pour l'argent. »

« Je pense que le CC pourrait jouer un rôle de leader en aidant notre secteur et/ou un groupe de projets à définir des priorités aux niveaux systémiques et sectoriels. Le CC peut jouer un rôle pour nous aider à donner un sens à ce que nous faisons, ce qui, à mon avis, est une nécessité pour aller vers une action plus collective. Il ne s'agit pas d'avoir toutes les réponses, mais peut-être de proposer quelques directions et de faciliter un processus autour de celles-ci. »

Discussion

Le sondage en ligne et les groupes de discussion ont permis de recueillir des informations précieuses concernant la mise en œuvre et la facilitation de la Communauté de pratique tenant compte des traumatismes et de la violence. Les données démontrent des réalisations clés de la CdP à mi-parcours :

- La CdP favorise efficacement la collaboration et la création de liens significatifs, offre des occasions de perfectionnement professionnel et crée un espace pour l'échange de connaissances dans le secteur de la violence fondée sur le genre.
- La façon dont le Centre de connaissances a facilité la CdP a créé un sentiment d'appartenance, encouragé le partage des ressources précieuses et amélioré les connaissances, les compétences et les aptitudes des membres à mettre en pratique les principes TCTV.

Les personnes participantes ont rapporté de façon constante un niveau élevé d'engagement et de satisfaction à l'égard de la CdP. Elles ont apprécié l'environnement inclusif et le réseau de soutien, qui ont contribué à réduire l'isolement et à favoriser la collaboration professionnelle. À leur avis, les réunions en personne sont essentielles pour renforcer les liens et approfondir le sentiment de communauté. Les membres ont également apprécié les diverses perspectives culturelles de la CdP, y compris l'accent mis sur les pratiques autochtones, qui ont enrichi leur compréhension et mise en pratique des principes TCTV.

Possibilités d'amélioration

Les personnes ayant répondu au sondage et celles ayant participé aux groupes de discussion ont cerné des domaines clés d'amélioration pour la CdP et ont partagé leurs espoirs pour l'avenir.

Recommandations pour la période de financement restante

Pour maximiser l'impact de la CdP, les recommandations suivantes sont proposées :

1. **Augmenter les occasions d'interaction en petits groupes :** Accroître les possibilités de discussion en petits groupes dans le cadre des activités de la CdP, en vue de favoriser un engagement plus profond, d'encourager le partage d'expertises et d'expériences entre les différents projets, et de stimuler des discussions enrichissantes. Accorder plus

de temps aux interactions en petits groupes renforcerait la collaboration et enrichirait l'expérience de la CdP.

2. **Offrir des occasions d'explorer la durabilité** : Faciliter des discussions qui explorent la planification de la durabilité, en incluant de l'information sur les sources de financement potentielles, les meilleures pratiques en matière de gestion financière et les stratégies pour assurer un financement continu. Ce soutien aiderait les membres à poursuivre leur important travail.
3. **Appuyer la mobilisation des connaissances** : Les membres de la CdP pourraient bénéficier d'un soutien en matière de mobilisation des connaissances (MC), notamment en ce qui concerne l'utilisation des médias sociaux, les rapports pour les bailleurs de fonds et des occasions d'échanger des stratégies de MC avec leurs pairs. Il est important de mieux définir le rôle du Centre de connaissances (CC) dans le soutien à la MC.

Conclusion

La CdP tenant compte des traumatismes et de la violence a favorisé un fort sentiment de communauté et de connexion, en offrant un espace de soutien où les membres peuvent collaborer, échanger des idées et apprendre les un.e.s des autres. Selon les personnes ayant participé à cette évaluation, la croissance professionnelle et le partage des ressources sont des avantages clés de la participation à la CdP. Celle-ci a également contribué à :

- renforcer leur capacité à utiliser des stratégies de mobilisation des connaissances,
- améliorer leur aptitude à faire face aux défis,
- consolider leur travail.

De plus, l'approche tenant compte des traumatismes et de la violence (TCTV) adoptée par la CdP dans le cadre de ses activités a été essentielle pour favoriser la sécurité, l'inclusion et la diversité de perspectives. À l'avenir, on peut envisager d'approfondir les interactions en petits groupes et de faciliter davantage le partage des connaissances entre les projets pour maximiser l'impact de la CdP. Il faudra continuer à développer ces forces tout en affinant les stratégies d'engagement afin de veiller à ce que la CdP reste un espace utile et durable pour la collaboration tout au long de la période de financement restante.

Références

- Bertone, M. P., Meessen, B., Clarysse, G., Hercot, D., Kelley, A., Kafando, Y., & Sieleunou, I. (2013). Assessing communities of practice in health policy: A conceptual framework as a first step towards empirical research. *Health Research Policy and Systems*, 11(1), 39. doi:10.1186/1478-4505-11-39
- Cox, A. (2005). What are communities of practice? A comparative review of four seminal works. *Journal of Information Science*, 31(6), 527-540.
- Hafeez, K., Alghatas, F. M., Foroudi, P., Nguyen, B., et Gupta, S. (2019). Knowledge sharing by entrepreneurs in a virtual community of practice (VCoP). <https://doi.org/10.1108/ITP-09-2016-0202> *Information Technology and People*, 32(2), 405-429.
- Li, L. C., Grimshaw, J. M., Nielsen, C., Judd, M., Coyte, P. C., et Graham, I. D. (2009). Evolution of Wenger's concept of community of practice. *Implementation Science*, 4(1), 11.
- McKellar, K. A. (2019). *Evaluating extra-organizational communities of practice [thèse de doctorat]*. ProQuest Dissertations Publishing : Université de Toronto.
- Sontag-Padilla, L. M., Staplefoote, L., et Morganti, K. G. (2017). *Financial sustainability for nonprofit organizations: A review of the literature*. RAND Corporation.
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: Learning, meaning, and identity*. Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R., et Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice: A guide to managing knowledge*. Harvard Business School Press.
- Wenger, E., et Snyder, W. M. (2000). Communities of practice: The organizational frontier. *Harvard Business Review*, 78(1), 139-145.
- Wegner-Traynor, E., Wegner-Traynor, B., Reid, P., et Bruderlein, P. (2023). *Communities of practice within and across organizations: A guidebook (2^e éd.)*. Social Learning Lab.