



>>>

# LES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUE



**Modèle pour créer un espace d'apprentissage social**

**Les communautés de pratique**

**Modèle pour créer un espace d'apprentissage social**

La constitution d'une communauté de pratique (CdP) est une initiative peu coûteuse et hautement efficace pour rassembler des gens ayant le désir commun d'apprendre, de se développer et de progresser dans leur pratique.

**coach.ca**

Coaching Association of Canada  
Association canadienne des entraîneurs



## À qui s'adresse ce modèle?

Ce modèle s'adresse aux organismes sportifs. Il leur propose une méthode par étapes pour planifier, former, concevoir, mettre en œuvre, évaluer et maintenir une communauté de pratique axée sur le changement à long terme. Il s'appuie sur des études et sur l'expérience de nombreuses autres communautés de pratique. Pour en savoir plus sur le parcours de ses auteures, consultez leur biographie à la fin du présent document.

Le modèle s'adresse à tous les organismes qui mettent sur pied des initiatives pour promouvoir l'apprentissage collectif. Que vous visiez le perfectionnement professionnel, le leadership sportif au féminin ou les capacités d'apprentissage des entraîneurs de parasport, vous y trouverez des conseils, des facteurs à considérer et tout ce qu'il faut pour vous guider dans ce processus.





## Qu'est-ce qu'une communauté de pratique?

Le concept de communauté de pratique a été élaboré par Etienne Wenger-Trayner dans *Communities of Practice: Learning, Meaning and Identity*, un texte paru en 1998. En résumé, on y définit les communautés de pratique comme « des groupes de personnes qui partagent une préoccupation, un ensemble de problèmes ou une passion à l'égard d'un sujet en particulier et qui approfondissent leurs connaissances et leur expertise dans ce domaine en interagissant continuellement » (Wenger, McDermott et Snyder, 2002, p. 4). Selon Wenger (1998), les interactions sociales jouent un rôle important dans nos apprentissages, car nous sommes des êtres fondamentalement sociaux. En échangeant activement avec les autres pour résoudre un problème ou explorer une passion, nous nous engageons de manière significative avec le monde et créons de nouvelles connaissances.



## Pourquoi créer une communauté de pratique?



Les CdP sont un moyen peu coûteux et très efficace pour soutenir l'apprentissage et le changement dans plusieurs contextes et professions. Elles ont notamment favorisé le perfectionnement professionnel, l'apprentissage continu et le partage de connaissances dans des domaines comme l'éducation<sup>1</sup>, les soins de santé<sup>2</sup> et le sport<sup>3</sup>.

1. Akerson, Cullen et Hanson, 2009; Culver, Kraft et Movall, 2019
2. Ranmuthugala, Plumb, Cunningham, Georgiou, Westbrook et Braithwaite, 2011
3. Bertram, Culver et Gilbert, 2017; Stoszowski et Collins, 2017



# Création d'une CdP : l'expérience de l'Association canadienne des entraîneurs

En 2017, l'Association canadienne des entraîneurs (ACE) a reçu un financement du gouvernement fédéral, plus précisément de Femmes et Égalité des genres Canada, pour mettre sur pied l'Alberta Women in Sport Leadership Impact Program, une initiative visant à favoriser la parité des sexes et la diversité du leadership au sein des organismes sportifs de cette province. Il s'agissait d'aider les représentants d'organismes soucieux de cette cause à créer des projets promouvant la participation des filles et des femmes dans le sport et le développement de leur leadership. Au menu : l'adoption de politiques et de pratiques et une hausse de la représentativité des femmes parmi les entraîneurs, les responsables du développement des entraîneurs, les athlètes, les participants, les bénévoles, les administrateurs et les officiels.

Des organismes sportifs de l'Alberta ont présenté leur candidature au programme en soumettant des propositions visant à favoriser la participation des filles et des femmes et le développement de leurs capacités de leadership. Ils devaient ce faisant fournir des données internes sur la répartition des sexes ainsi qu'une description de leur projet.

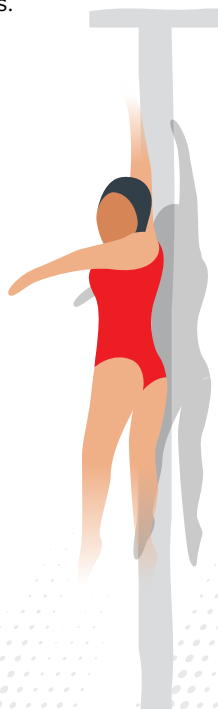
Notons parmi les projets proposés :

- la création d'un programme de mentorat;
- l'adoption de politiques promouvant la présence de femmes à la tête d'équipes féminines,
- des ateliers gratuits pour les personnes s'identifiant comme femmes;
- des programmes visant à promouvoir la présence des femmes aux postes d'officiel et de responsable du

- des projets de recherche visant à analyser les retombées des programmes de promotion de la parité des sexes et à y apporter des améliorations.

La candidature de 15 leaders sportifs a été retenue (trois se sont retirés du projet en cours de route pour différentes raisons). La communauté de pratique comprenait également un animateur, cinq mentors et deux chercheurs.

Son objectif était de rassembler les membres autour d'activités de perfectionnement professionnel (ex. : des ateliers sur les biais sexistes) susceptibles de renforcer leurs capacités de leadership. Elle leur fournissait aussi un espace où trouver de l'appui dans l'exécution de leurs projets.







# CdP de l'Alberta Women in Sport Leadership Impact Program



## Rôles au sein de la CdP

### MEMBRES DE LA COMMUNAUTÉ

Selon la nature de la CdP, les membres peuvent ou non être issus de groupes précis.

Les membres décrits ci-dessous sont ceux de l'Alberta Women in Sport Leadership Impact Program.

### ANIMATEUR

Généralement, l'animateur est la personne qui crée la communauté de pratique et assure l'animation des activités. Ici, comme c'est souvent le cas, l'animateur a proposé un but général et aidé les membres à définir des thèmes et proposer des activités.

### LEADERS SPORTIFS

Les leaders participants étaient issus de différents organismes sportifs et avaient des plans déjà définis.

### MENTORS

Les mentors ont participé à la planification et à la prestation du contenu durant les réunions de la CdP. Ils ont aussi aidé les leaders à atteindre leurs objectifs.

### PETITS GROUPES

Chaque mentor était jumelé à environ trois leaders de façon à aider ceux-ci à atteindre leurs objectifs et à faciliter le travail en duo ou en petit groupe. S'il n'y a pas de mentor, les membres peuvent choisir de se diviser en petits groupes pour certaines activités ou de ne se réunir qu'en communauté complète.

Il convient de souligner que plusieurs CdP n'ont pas recours aux mentors ou aux petits groupes, et qu'il est possible d'en créer une au sein d'un organisme. Dans le cas de l'Alberta Women in Sport Leadership Impact Program, le travail en petits groupes a beaucoup contribué à l'apprentissage en continu et au perfectionnement des membres, notamment parce qu'ils avaient chacun un projet unique à réaliser.

En s'inspirant de cette expérience, l'ACE et ses partenaires de recherche ont créé un modèle pour guider les organismes et les individus qui souhaitent créer leur propre communauté de pratique; il s'accompagne de facteurs à considérer.





# CRÉER UNE CdP



## PROCESSUS DÉTAILLÉ ET FACTEURS À CONSIDÉRER

Les membres des CdP doivent sans cesse négocier et repenser la teneur de leurs activités au gré de leurs besoins. L'incertitude leur est bénéfique, car elle les pousse à cocréer des connaissances qui les amènent encore plus loin dans leur pratique.



## La communauté de pratique

Il est important de souligner que même si les étapes sont ici ordonnées, il est possible que certaines se chevauchent ou doivent être revues pour tenir compte du caractère mouvant et évolutif de la CdP. La PLANIFICATION et la FORMATION sont des étapes préliminaires, mais les CdP peuvent y revenir au besoin. Le cycle normal suit les étapes de CONCEPTION, de MISE EN OEUVRE, D'ÉVALUATION et de MAINTIEN, puis un retour à l'étape de CONCEPTION. Négociation est un processus continu.

## Modèle de création d'une CdP



## L'expérience d'un membre

L'image ci-dessous illustre sous forme cyclique l'expérience d'un membre de CdP : elle montre le travail collectif effectué, la mise en œuvre individuelle des connaissances acquises et la contribution subséquente à la CdP. Les quatre grandes valeurs – immédiate, potentielle, appliquée et réalisée – du cadre de création de valeur (CCV) suivant cette image prennent forme dans les cases 2, 3, 4 et 5.





# Cadre de création de valeur

Le cadre de création de valeur (CCV) peut être utilisé dans les CdP et tout autre espace d'apprentissage social pour encadrer les activités et évaluer des valeurs d'apprentissage. L'encadrement n'est pas figé après la planification et la conception : il s'agit d'un processus continu, et non d'une étape qui ne se déroule qu'avant l'apprentissage. En fait, les activités d'une CdP sont systématiquement encadrées par les aspirations de ses membres et parties prenantes. Les questions figurant dans le graphique se rapportent aux différents cycles de valeur. Elles doivent être posées lors de la conception de la CdP et au fil de son évolution.

« Dans ce contexte, la valeur fait référence à l'importance et à l'utilité plutôt qu'à des normes morales, même s'il existe un lien entre les deux » (Wenger-Trayner et coll., 2019, p. 323). La valeur peut se développer au fil des cycles, c'est-à-dire passer d'immédiate à réalisée puis à transformatrice, avec l'appui des valeurs habilitante et stratégique. Il arrive toutefois qu'elle ne perdure pas d'un cycle à l'autre. La CdP doit alors faire demi-tour et revoir son approche.

Quelle est la qualité de l'engagement auprès des intervenants stratégiques?

**D'ORIENTATION**

Y a-t-il autre chose qui peut être pertinent?

## STRATÉGIQUE

Comment est l'expérience?

**IMMÉDIATE**

**POTENTIELLE**

Qu'est-ce qui en ressort?

Qu'est-ce que cela change?

**APPLIQUÉE**

**RÉALISÉE**

Qu'apprenez-vous en l'appliquant?

Est-ce que le changement que vous créez a des effets plus vastes?

**TRANSFORMATRICE**

Qu'est-ce qui rend cela possible?

## HABILITANTE

Wenger-Trayner.com

# Comment utiliser le CCV

- » Avant : Songez aux aspirations des parties prenantes que vous souhaitez intégrer à la CdP. Servez-vous des questions du CCV pour orienter vos discussions stratégiques et l'étape de la planification.
- » Pendant : Lorsque vous concevez et mettez en œuvre des activités, tenez compte des différents cycles de valeur afin de ne pas perdre de vue les objectifs et les besoins d'apprentissage des membres et des parties prenantes.
- » Pendant et après : Inspirez-vous du CCV pour choisir les données qu'il vous faut recueillir dans votre CdP et auprès des parties prenantes afin d'évaluer la valeur créée.



# PLANIFICATION



Planifier les  
objectifs généraux,  
les thèmes et les  
rôles avec les  
membres



# PLANIFICATION

## Définissez le but de la CdP et le message qui vous servira à mobiliser des membres

- » Déterminez quel but, thème, problème, passion ou champ d'intérêt ralliera les participants.
- » **Exemples :** l'innovation en entraînement, le développement des aptitudes de communication, le mentorat, la parité des sexes, le développement des compétences en leadership, l'amélioration des compétences culturelles ou l'approfondissement des connaissances relatives à diversité et à l'inclusion.



## Inviter ou choisir des membres

- » Compte tenu du but choisi, qui devrait faire partie de votre CdP?
- » Les membres se portent généralement eux-mêmes volontaires.



## Créer un appel de participants

- » Qui souhaitez-vous recruter?
- » Où ferez-vous de la publicité?



## Planification financière

- » Existe-t-il des possibilités de financement ou des bourses pour vous aider?
- » Des parties prenantes pourraient-elles vouloir investir dans cette CdP? Si oui, cela aurait-il une incidence sur ses objectifs?
- » Y a-t-il un organisme qui pourrait vouloir soutenir la participation des membres?
- » Décidez qui approchera les bailleurs de fonds potentiels.



## Définir des rôles

- » Qui sera l'animateur?
- » Qui veillera à la logistique (réserver des salles de réunion, prévoir les transports, etc.)?
- » Y a-t-il lieu de nommer des mentors ou de former de petits groupes?
- » Si vous nommez des mentors ou attribuez des responsabilités, définissez les compétences de leadership recherchées.



## Choisir des plateformes appropriées

- » Choisissez une ou plusieurs plateformes de communication (D2L, Slack, WhatsApp, Adobe Connect, Workplace, groupe Facebook, etc.).







# FORMATION



Les participants  
doivent-ils  
être formés?



# FORMATION

## Élaborer un plan de formation



- » La formation de l'animateur sera-t-elle confiée à un tiers?
- » Les membres recevront-ils aussi de la formation?



## Assigner les responsabilités

- » Définissez qui seront les mentors et assignez-leur des responsabilités (ils peuvent à tour de rôle rédiger les procès-verbaux, préparer les ordres du jour, etc.).
- » Ces responsabilités peuvent aussi être attribuées à d'autres membres de la communauté.



## Apprendre en continu grâce à l'observation et à la discussion

- » Les membres ou les mentors (s'il y a lieu) peuvent être invités à échanger de façon informelle entre les réunions.
- » À quelle fréquence les mentors vont-ils se rencontrer pour échanger des connaissances (ex. : pour régler des problèmes)?



## Négociations entourant les responsabilités (animateur, mentors et autres membres)

- » Y aura-t-il un seul animateur?
- » Le rôle d'animateur et les autres responsabilités doivent être attribués avec l'accord des membres de la CdP.
- » Les responsabilités changeront-elles régulièrement? Tous les mois?
- » Les mentors et autres responsables vont-ils animer des activités en lien avec leur champ d'expertise ou en fonction des besoins de la CdP?





# NÉGOCIATION



Négocier  
constamment pour  
tenir compte de  
besoins changeants



# NÉGOCIATION



## Donner la parole aux membres

Dans le cas de l'ACE, la teneur des réunions, des ateliers et tout autre contenu était définie par les membres en raison de l'impératif commun : apprendre à promouvoir la parité des sexes et la diversité du leadership. Les activités ont évolué en fonction des besoins des membres tout au long des deux années du projet. Il est important de se rappeler que puisque les CdP sont mouvantes, leurs rôles et contenus doivent être renégociés constamment.



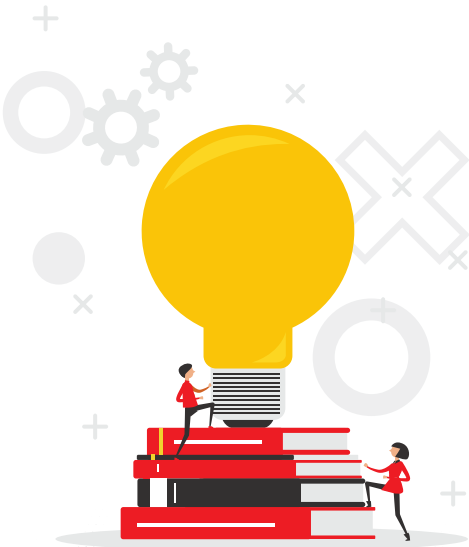
## Découvrir ce qui suscite l'adhésion

Il faut insister : recueillir des témoignages et consulter les membres vous aidera à savoir ce qui suscite leur adhésion et ce que vous devez changer pour créer un espace d'apprentissage social utile.



## Proposer des activités facultatives (legs en matière de leadership)

Songez à proposer de la formation ou des cours supplémentaires qui aideront les membres à atteindre leurs objectifs (ex. : développement du leadership). Ces activités permettent aux membres d'essayer quelque chose de nouveau et de tisser des liens avec d'autres membres de la CdP.



Les objectifs d'apprentissage collectifs, les activités, les évaluations et les techniques doivent faire l'objet de négociations constantes au sein des CdP.







# CONCEPTION



Préparer la  
première réunion  
de la CdP  
et mettre la table  
pour la suite



## >>> CONCEPTION



### Énoncer clairement les attentes et les responsabilités

Décrivez clairement vos attentes en matière de participation pour tous les membres de la communauté.

- » À quelle fréquence la CdP va-t-elle se rencontrer? Le fera-t-elle en personne ou en ligne?
- » Les membres doivent-ils être présents à toutes les réunions?
- » Doivent-ils intervenir à toutes les réunions?
- » Y aura-t-il des activités et des ateliers facultatifs?

### Intégrer des activités formelles de mobilisation et de transfert des connaissances (au sein de la communauté)

- » Les membres de la communauté devront-ils faire état de leur progression à toutes les réunions?
- » En partageant ainsi leurs expériences, les membres peuvent résoudre des problèmes et s'aider mutuellement à atteindre leurs objectifs.

### Intégrer des activités formelles de mobilisation et de transfert des connaissances (à l'extérieur de la communauté)

- » Les membres pourront-ils présenter leurs projets/objectifs lors de congrès, de sommets, de compétitions ou autre?

Cela permet aux membres de les faire connaître et de profiter des commentaires d'une communauté sportive plus vaste.

\*Wenger-Trayner utilise le terme « encadrer » pour décrire les étapes de planification et de conception.

### Nous recommandons de tenir une première réunion en personne avec tous les membres pour établir un lien de confiance et choisir des outils de réunion en ligne

- » Où aura lieu la réunion?
- » Pourriez-vous la jumeler à une autre activité pour réduire les coûts de transport?
- » Qui va préparer l'ordre du jour et le contenu de la réunion?
- » Quels sont les objectifs de la CdP (ce que la communauté souhaite tirer cette initiative d'apprentissage social)? Quel est le principal impératif d'apprentissage?
- » Comment créer un lien de confiance et un sentiment d'équité parmi les membres (règles de base)?



### Assigner les responsabilités (autres membres de la communauté)

- » Pouvez-vous confier certaines responsabilités supplémentaires à des membres?
- » Quelles seront-elles?
- » Visitez le site de Wenger-Trayner.com pour une liste des responsabilités propres aux CdP.



### Choisir une plateforme de réunion en ligne qui permet d'interagir en continu

- » Autant la technologie peut enrichir l'expérience des membres, autant elle peut les démobiliser.
- » Invitez les membres à participer au choix, à la mise en œuvre et au maintien des plateformes.

Vous devez offrir aux membres le soutien dont ils ont besoin pour maîtriser les plateformes choisies et les outils de communication en ligne. Veillez-y pendant la première réunion si elle se déroule en personne, ou

- » Dans le cas d'une première réunion en personne, tous les membres doivent à l'issue de celle-ci disposer des ressources requises pour apprendre et savoir où trouver de l'aide.

### Exemples de plateformes

- » Babillards : Slack, Basecamp
- » Interactions audio ou vidéo : Zoom, Adobe, Skype (disponibles en version gratuite ou payante)





# MISE EN ŒUVRE



Mettre en  
œuvre les  
activités de la  
CdP





# MISE EN ŒUVRE



## Former les équipes et définir leurs objectifs

Nous vous recommandons d'apprendre à connaître tout le monde afin de créer des jumelages efficaces.

- » Comment comptez-vous répartir mentors et petits groupes (le cas échéant)?
- » Cette division tiendra-t-elle compte des champs d'intérêt ou des objectifs communs?
- » À quelle fréquence les petits groupes vont-ils se rencontrer?
- » Les mentors vont-ils aussi rencontrer les autres membres de la communauté individuellement?
- » Quel sera l'objectif des réunions en petit groupe (discussion ouverte, ordre du jour particulier, etc.)?

Même lorsqu'il n'y avait aucun ordre du jour précis, les membres ont trouvé important de tenir des réunions régulières : elles leur permettaient de maintenir leur niveau d'engagement et de responsabilisation à l'égard de leurs projets/objectifs, malgré les obstacles et les difficultés.



## Entretenir un sentiment d'équité

- » Comment l'animateur et/ou les mentors peuvent-ils faire pour entretenir un climat fondé sur l'équité et le soutien?

## Créer un alignement stratégique entre les organismes sportifs

Les organismes desquels relèvent les membres peuvent les aider autant que leur nuire dans la réalisation de leurs projets/objectifs. Il est donc important que ces organismes soient convaincus de l'importance de ceux-ci et de la CdP elle-même.

- » Comment obtiendrez-vous leur appui?



## Sonder continuellement les membres

(qu'est-ce qui les tient mobilisés?)

Il est important de prendre régulièrement le pouls de la CdP. Une bonne façon de le faire est de recueillir des témoignages (voir la prochaine section).

- » Les ateliers sont-ils utiles pour les membres?
- » Les réunions en petit groupe répondent-elles à leurs besoins?

Un simple bilan à la fin des réunions peut vous guider dans l'organisation des prochaines activités. Demandez par exemple aux membres de répondre aux questions suivantes :

- » Nommez une chose que vous avez apprise durant la réunion.
- » Y a-t-il un point que vous aimeriez aborder à la prochaine réunion?





# ÉVALUATION

Évaluer les  
résultats de la  
CdP et la valeur  
de l'apprentissage

# >>> ÉVALUATION ?



## Enseigner aux membres de la communauté à évaluer leurs résultats

Dans notre cas, les membres ont participé à un atelier au cours duquel on leur a fourni des outils (ex. : le modèle logique) pour réaliser eux-mêmes une évaluation à petite échelle de leur projet. Cela leur a permis d'en communiquer les résultats à la CdP et à leur organisme. Vous pouvez trouver facilement des ressources d'évaluation en ligne ou confier à un tiers l'animation d'une séance de formation.



## Évaluation de la création de valeur

Il pourrait être nécessaire de retenir les services d'un tiers pour faire une évaluation de la CdP. Celui-ci pourra déterminer quelle est la valeur créée par l'initiative d'apprentissage social du point de vue des membres, et mesurer si les objectifs ont été atteints. Dans notre cas, les membres ont participé à une entrevue portant sur leur expérience au sein de la CdP et sur le travail effectué pour réaliser leurs projets/objectifs : ce fut notre principale source de données. Les théoriciens à l'origine des communautés de pratique (Etienne et Beverly Wenger-Trayner) et leurs collègues ont créé des modèles pour consigner les témoignages des membres et évaluer la création de valeur. Les personnes qui souhaitent en savoir plus sur ces outils d'évaluation peuvent visiter leur site Web (<https://wenger-trayner.com/>).

- » Outre des entrevues, vous pouvez aussi pratiquer l'observation et recueillir des données organisationnelles auprès des membres pour faire le suivi des changements (ex. : le nombre de femmes au poste d'entraîneur-chef en 2018-2019).







# 6 MAINTENIR

Entretenir le  
dynamisme  
à long terme



&gt;&gt;&gt;

# MAINTENIR ?

## Élaborer un plan de legs



» Si le programme est financé pour une période donnée, comment les membres de la CdP demeureront-ils mobilisés à la fin de celui-ci?



» Que fera la CdP pour poursuivre ses activités lorsque les projets/objectifs seront réalisés?

Sondez les membres pour connaître leurs besoins futurs et réassignez les responsabilités en conséquence.



## Demander une bourse ou autre forme de financement à long terme

Un des ateliers de la CdP de l'Alberta portait sur les bourses et le financement. L'apprentissage social ne nécessite pas toujours du financement, mais cela peut être utile, par exemple pour couvrir les frais de transport et évaluer adéquatement les résultats.

De plus, certains organismes, en constatant les retombées positives des initiatives mises en œuvre par leurs membres dans le cadre d'une CdP, leur offrent du financement afin qu'ils puissent les prolonger; c'est une autre excellente raison de les rallier à la cause.



## Mot de la fin

Nous espérons que cette méthode par étapes vous aidera, ainsi que vos organismes et les membres de votre communauté, à mettre sur pied une initiative d'apprentissage social efficace, peu coûteuse et adaptée à votre contexte. Grâce aux nombreuses méthodes de communication disponibles (en personne comme en ligne), les CdP offrent un espace flexible qui permet à des personnes passionnées par le développement de leur pratique et la croissance continue de cultiver le changement à long terme. Le modèle présenté s'appuie sur une approche multiorganisationnelle de l'apprentissage et du changement, mais il peut tout aussi bien être appliqué dans un seul organisme.



## Établir des partenariats

Certains membres de la CdP ont créé des plans collaboratifs avec leurs organismes pour assurer la continuité de leurs projets/objectifs (ex. : deux sports ont organisé un congrès annuel portant sur le leadership au féminin).



## Références

- ACKERSON, V., T. CULLEN et D. HANSON. « Fostering a community of practice through a professional development program to improve elementary teachers' views of nature of science and teaching practice », *Journal of Research in Science Teaching*, vol. 46, no 10, 2009, p. 1090-1113.
- BERTRAM, R., D.M. CULVER et W. GILBERT. « A university sport coach community of practice: Using a value creation framework to explore learning and social interactions », *International Journal of Sports Science & Coaching*, vol. 12, no 3, 2017, p. 287-302.
- CULVER, D.M., E. KRAFT et N. MOVALL. « The Iowa communities of practice and innovation pilot: Teachers' perceptions of an initiative to support blended learning and the integration of technology in the classroom », *Teacher Learning and Professional Development*, vol. 4, no 1, 2019, p. 29-49.
- RANMUTHUGALA, PLUMB, CUNNINGHAM, GEORGIU, WESTBROOK et BRAITHWAITE. « How and why are communities of practice established in the healthcare sector? A systematic review of the literature », *BMC Health Services Research*, vol. 11, no 273, 2011, p. 11-16.
- STOSZKOWSKI, J. et D. COLLINS. « Using shared online blogs to structure and support informal coaching learning—part 1: A tool to promote reflection and communities of practice », *Sport, Education, & Society*, vol. 22, no 2, 2017, p. 247-270.
- WENGER, E. *Communities of practice: Learning meaning and identity*, New York, Cambridge, 1998.
- WENGER, E., R. MCDERMOTT et W.M. SNYDER. *Cultivating communities of practice*, Boston, Harvard Business School Press, 2002.
- WENGER-TRAYNER, B., E. WENGER-TRAYNER, J. CAMERON, S. ERYIGIT-MADZWAMUSE et A. HART. « Boundaries and boundary objects: An evaluation framework for mixed methods research », *Journal of Mixed Methods Research*, vol. 13, no 3, 2019, p. 321-338.

## À propos des auteures

Erin Kraft est doctorante à l'École des sciences de l'activité physique de l'Université d'Ottawa. Elle a été entraîneure de natation pendant plus de 10 ans, principalement auprès d'enfants ayant des déficiences développementales. Elle est titulaire d'une maîtrise en éducation, dans le cadre de laquelle elle s'est intéressée à l'expérience d'entraîneurs de sports aquatiques accompagnant des enfants présentant un trouble du spectre de l'autisme. Ses plus récents travaux portent sur le développement d'espaces d'apprentissage social en milieu sportif. Sa thèse traite de l'utilisation de ces espaces pour favoriser la parité des sexes et la diversité du leadership sportif et pour accroître les capacités d'apprentissage des entraîneurs de parasport au Canada.

Diane Culver est professeure agrégée à l'École des sciences de l'activité physique de l'Université d'Ottawa. Spécialisée en formation des entraîneurs et en recherche qualitative, elle reçoit actuellement du financement du Conseil de recherches en sciences humaines du Canada pour ses travaux sur l'entraînement parasportif et la place des femmes dans les organismes sportifs. Son enseignement, ses recherches et ses services de consultation sont surtout axés sur la théorie de l'apprentissage social et la création de capacités d'apprentissage social dans le sport. Aussi entraîneure de ski alpin, Diane a travaillé avec des athlètes de tous les niveaux, de débutant à olympique. Elle dirige maintenant des maîtres skieurs et mentore des entraîneurs jeunesse.

Isabelle Cayer est diplômée de l'Université d'Ottawa et chargée de projet de l'Alberta Women in Sport Leadership Impact Program. Directrice de la sécurité dans le sport pour l'Association canadienne des entraîneurs, elle apporte leadership et expertise à cette cause, aux services aux entraîneurs professionnels et au mouvement Entraînement responsable. Elle pilote la mise sur pied de diverses initiatives dans le cadre du programme Les entraîneuses, organisant notamment des stages et activités de mentorat, mène des recherches et des réflexions stratégiques, et sensibilise la communauté sportive canadienne à l'importance de la diversité et de l'inclusion. Entraîneuse de patinage artistique certifiée du PNCE pendant plus de dix ans, elle contribue maintenant au développement de la relève à titre de personne-ressource et formatrice de responsables du développement des entraîneurs au sein de l'Association des entraîneurs de l'Ontario, en plus d'être animatrice pour le programme Les femmes et le leadership de Femmes et sport Canada.

## Acknowledgements

### Photography

Kyle Clapham, Coaching Association of Canada

Jon Benjamin Photography

Keith Minchin, Coaching Association of Canada

## À propos de l'Association canadienne des entraîneurs

L'Association canadienne des entraîneurs (ACE) rallie divers intervenants et partenaires autour de sa mission de formation et de certification des entraîneurs. Les programmes de l'ACE visent à développer les compétences, à promouvoir le respect de normes éthiques et à accroître la reconnaissance professionnelle et l'influence des entraîneurs. Plus d'informations au [www.coach.ca](http://www.coach.ca).

## Alberta Women in Sport Leadership Impact Program Participants

### Mentors du programme

- Cari Din, Ph. D., Université de Calgary, Faculté de kinésiologie
- Shawnee Harle, Winning Matters
- Melody Davidson, Hockey Canada
- Adam Sollitt, ACE
- Jackie Tittley, ACE

### Responsables du projet

- Jessica Ferguson, The Steadward Centre for Personal & Physical Achievement, Université de l'Alberta
- Jennifer Cliff, Alberta Alpine Ski Association
- Lori Brough, Wapiti Nordic Bike Club
- Laura Filipow, Spirit North
- Kendall Newell, Hockey Alberta
- Jasen Pratt, Karate Alberta
- Caleigh Shaw, Ringette Alberta
- Sarah Meyer, Réseau InMotion
- Trina Radcliffe, Alberta Colleges Athletic Conference
- Lisa Grant, Alberta Lacrosse Association
- Carmen Charron, Alberta Soccer Association
- Chandra Crawford, Fast & Female

### Parrains du programme

Isabelle Cayer, ACE

Andrea Johnson, ACE

Julie Hurd, Alberta Sport Connection

Diane Culver, UOttawa

Erin Kraft, UOttawa



Women and Gender  
Equality Canada

Femmes et Égalité  
des genres Canada

Canada

L'ACE reconnaît avec gratitude le soutien du gouvernement du Canada.



Programme  
national de  
certification des  
entraîneurs



Visitez [coach.ca](http://coach.ca), la source incontournable d'information et de ressources pour les entraîneurs du Canada. Consultez votre relevé dans le Casier, découvrez des formations en ligne enrichissantes et obtenez des conseils pratiques de l'Association canadienne des entraîneurs.

**coach.ca**

Coaching Association of Canada  
Association canadienne des entraîneurs