

**TABLEAU 1**  
**Typologie de communautés**

	<b>Groupes hiérarchiques</b> (Wenger et Snyder 2000; Creplet <i>et al.</i> , 2001; Cohendet et Diani, 2004)		<b>CoP spontanées</b> (Orr, 1990; Lave et Wenger, 1991; 1998; Brown et Duguid, 1998)	<b>CoP pilotées</b> (McDermott et Archibald, 2010; Probst et Borzillo, 2007; 2008; Borzillo <i>et al.</i> , 2008; Dupouet et Barlatier, 2011)	
	<b>Groupe fonctionnel</b>	<b>Equipe pluridisciplinaire</b>		<b>CoPP stratégiques d'exploration</b>	<b>CoPP opérationnelle d'exploitation</b>
<b>Objectif</b>	Assurer une fonction définie par la hiérarchie (produire, vendre, compter, ...)	Atteindre un objectif commun assigné par la hiérarchie	Développement des compétences sur une pratique donnée	Développement de connaissances stratégiques et innovantes facteurs de performance	Optimisation des processus opérationnels Formalisation des best practice
<b>Gouvernance</b>	Les objectifs sont directement définis des instances hiérarchiques	Les objectifs sont déterminés par la hiérarchie, et sont fixés pour un temps prédéfini et limité	Les objectifs sont définis par les membres et non par des instances hiérarchiques et concernent globalement l'amélioration continue de l'activité	Objectifs stratégiques fixés conjointement par le sponsor et le manager. Contrôle par le sponsor de la cohérence entre l'activité de la CoPP et objectifs de l'organisation	Objectifs opérationnels fixés par le manager Faible sponsorship (non initiée par la direction et/ou jugée non prioritaire)
<b>Pilotage</b>	Le pilotage est assuré par le responsable hiérarchique qui recrute en fonction de la reconnaissance de la maîtrise de la discipline (diplôme)	Chef d'équipe coordonne l'activité et l'articulation des compétences des membres de l'équipe	Ces structures sont invisibles du reste de l'organisation et se développent de manière auto-organisée	Soutien actif de la hiérarchie via le sponsor qui facilite l'interaction entre les membres Leadership actif du manager (connections régulières, reporting au sponsor)	Le manager contrôle la qualité des pratiques des membres et coordonne leurs rencontres
<b>Circulation des connaissances</b>	Circulation interne de connaissances issues des disciplines respectives (tacites et explicites)	Intégration des connaissances fonctionnelles Diffusion des connaissances produites vers les unités fonctionnelles des membres	Circulation interne, via l'échange de connaissances tacites. Pas de diffusion ou de formalisation systématique des bonnes pratiques	Diffusion des connaissances vers la hiérarchie	Circulation horizontale des connaissances Diffusion des bonnes pratiques via un processus de formalisation
<b>Composition</b>	Membres homogènes (même spécialisation disciplinaire)	Membres hétérogènes	Membres homogènes (praticiens)	Membres hétérogènes	Membres homogènes (spécialistes d'un domaine précis)