



Principes d'une communauté de pratique

Une communauté de pratique est un groupe de personnes qui ont choisi de se regrouper et d'interagir pendant une certaine période pour apprendre les uns des autres en mettant en commun des difficultés, des expériences et de bonnes pratiques dans un domaine particulier de leur pratique professionnelle, et ce, dans le but d'approfondir leurs connaissances et de développer de nouveaux savoirs liés à leur pratique professionnelle.



RÉSUMÉ DES COMMUNAUTÉS DE PRATIQUES

DÉVELOPPEMENT DIRECTION

APPRENTISSAGES PARTAGÉS

① Gestion de crise / Gestion de l'information

- La COVID-19 est venue semer le désordre dans le quotidien des EÉSAD.
- Il y a un tourbillon d'informations, d'où l'interrogation constante de la bonne information à prendre.
- Une journée n'est pas suffisante pour prendre connaissance des nombreuses informations, car les directions générales éteignent constamment des feux.
- Le sentiment de l'incompétence devant la pandémie.
- Quant aux pistes de solutions, il y en a deux.
 1. Un souhait d'avoir une personne à temps plein pour gérer la crise ainsi que les informations reçues.
 2. Ayant reçu plusieurs directives différentes pour les milieux de vie, il faudrait avoir une meilleure communication ainsi qu'une meilleure sélection des informations à transmettre.

② Gestion quotidienne dans une EÉSAD / Rôles et attentes envers la direction générale

- Les initiatives doivent venir du Conseil d'administration (CA).
- Des réunions par comité devraient être tenues, où le personnel administratif des EÉSAD serait invité. Cela permettrait au personnel administratif d'avoir une vision stratégique.
- Le CA devrait être également impliqué dans la gestion opérationnelle d'une EÉSAD, ce qui permettrait d'avoir de meilleures décisions. Cela permettrait d'éviter plusieurs rencontres séparées entre l'opérationnel et le stratégique ainsi qu'être plus efficace. Puis, il y aura un équilibre entre le CA et les opérations de l'EÉSAD.
- La diversité au sein d'un CA apporte une valeur ajoutée, soit des expériences variées.
- Bien que les relations entre la direction générale et son CA sont différentes d'une EÉSAD à une autre, elles doivent être évolutives et confiantes.



③ **Gestion dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre / Relève pour la direction générale**

- La préparation à l'interne est plus facile. Cela assurerait la continuité ainsi qu'une bonne organisation.
 - La main-d'œuvre touche tout le monde, il faut être aussi sensible à l'externe.
 - La direction générale doit s'éloigner de la gestion constante des opérations.
 - Quant aux pistes de solutions, il y en a trois.
 1. Mise en place d'un système de « doublons » : Créer un fichier de connaissances, où chacun va devoir déposer ses documents. Ce qui permettrait à la nouvelle personne d'obtenir les informations nécessaires pour continuer le travail. C'est dans la logique d'avoir une trousse d'outils pour accompagner les nouveaux.
 2. Compter sur un support du Réseau de coopération des EÉSAD dans l'accompagnement des nouvelles embauches.
 3. Établir un système de mentorat entre les EÉSAD : Accompagnement des autres EÉSAD, soit par le partage de connaissances et d'expérience entre les EÉSAD.
-