



# 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 PRATIQUE

## DÉVELOPPEMENT ORGANISATIONNEL

### APPRENTISSAGES PARTAGÉS

- ① Les enjeux plus complexes demandent une certaine maîtrise du sujet par les participants. Une compréhension floue du développement organisationnel limite le potentiel de développement des discussions.
- ② Les décisions font souvent des heureux et des malheureux. Par exemple, une augmentation salariale se reflète souvent vers une augmentation des tarifs aux usagers. Il est important de considérer les impacts sur les humains derrière chaque décision.
- ③ Le développement organisationnel demande un équilibre entre les résultats, la satisfaction des aides à domicile et la satisfaction des usagers.
- ④ Comme les directions des EÉSAD sont généralement débordées, les longs déplacements lors des rassemblements du Réseau sont une excellente occasion de réfléchir et se ressourcer.
- ⑤ Lors de rencontres intraéquipes, il est important que chaque employé ressorte avec au moins une chose positive.
- ⑥ Les rencontres individuelles avec les employés permettent d'aller chercher des informations très pertinentes.
- ⑦ Occuper la direction générale d'une EÉSAD est un poste stressant et peut parfois donner une impression de solitude. Il est important de se confier à quelqu'un afin de faire la gestion des émotions. Il est possible que cette personne soit un collègue avec un niveau hiérarchique similaire ou simplement son partenaire de vie.
- ⑧ Il faut être prudent lorsqu'on se confie aux employés d'un niveau hiérarchique plus faible, parce qu'ils peuvent s'inquiéter et débiter des rumeurs.
- ⑨ La gestion des humains se base autour de la communication : des rencontres peuvent se faire autant à l'interne, qu'avec les CISSS ou les CIUSSS ainsi que les EÉSAD de la région.
- ⑩ Le développement organisationnel est un travail perpétuel. De plus, les efforts doivent être cohérents avec les stratégies en place et les valeurs de l'entreprise.
- ⑪ Lors de fusion, la compatibilité entre les dirigeants est aussi importante que celle entre les entreprises concernées. Il est important de réellement connaître les acteurs impliqués.
- ⑫ Les initiatives de gestion participative fonctionnent bien dans certaines situations. Elles doivent toutefois être cohérentes avec le fonctionnement général et les valeurs organisationnelles.
- ⑬ Afin d'améliorer les relations de travail, parfois seulement une bonne discussion avec l'équipe est nécessaire.