



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 INNOVATION

APPRENTISSAGES PARTAGÉS

- ① Changements au niveau de ces outils de travail informatiques et collaboratifs (Microsoft Teams, etc.).
- ② Revoir tous les processus afin d'optimiser le travail et de retirer les goulots d'étranglement : Retirer les tâches qui n'apportent aucune valeur ajoutée, qui sont répétitives.
Réflexion amorcée en compilant les tâches de chaque employé jusqu'à la livraison du service.
Il reste à dessiner les processus et procéder aux améliorations. C'est un travail qui s'effectue en équipe avec les personnes et celles-ci connaissent leurs tâches. De plus, cela permet une meilleure adhésion.
- ③ Utilisation d'un logiciel pour créer un cahier de procédures et/ou un protocole qui leur permet de former rapidement les personnes sur toutes les procédures (fait gagner un temps considérable de formation). Lien pour le logiciel : www.edapps.com.
La seule difficulté potentielle est que le logiciel est en anglais, mais il est possible d'obtenir la traduction en ligne; elle n'est cependant pas optimale. On peut aller chercher du contenu en ligne en français et faire un copier-coller. Le gabarit est déjà prêt.
- ④ Des plans d'intervention ont été créés afin de standardiser le travail des préposées. L'accent a été mis sur l'accueil et l'intégration des nouveaux employés. : plus de suivis dès l'accueil et davantage de formations afin qu'ils deviennent compétents rapidement. Cela permet de voir si les employés sont capables d'effectuer le travail plus vite.
- ⑤ Révision de certaines pratiques de comptabilité ainsi que du logiciel, car les employés de ce service rencontraient également des problèmes.
- ⑥ La mise en place de tablette pour les employés. Le fait de travailler désormais avec une tablette a permis de constater le vol d'heures et, par le fait même, de mieux gérer le temps travaillé des employés. La tablette permet aussi d'établir une communication directe et efficace avec les préposées.
- ⑦ Un nouveau plan de formation et d'intégration plus complet a été mis en place afin de mieux préparer les nouveaux employés.

Afin de compléter les connaissances des préposées sur le vieillissement, les troubles cognitifs et autres éléments en lien avec les personnes vulnérables, des formations ponctuelles sont offertes sur différentes thématiques.



- ⑧ Fusion de deux EÉSAD qui se partagent la direction selon les compétences et les affinités de chacun. L'une gère le développement et l'autre la direction, l'administration et les ressources humaines. Cette fusion assure un bon tandem et permet d'avoir toutes les compétences nécessaires pour un poste de direction générale. Cela comble également l'isolement qu'un DG vit. Elle leur permet de partager leurs ressources humaines, financières, matérielles et d'accéder ainsi par leur envergure à plus de projets.
- ⑨ Projet pilote 4 EÉSAD avec le Réseau : le projet de recrutement international AMI met de l'avant la complexité de la paperasse administrative du gouvernement fédéral et provincial.

C'est une façon, entre autres, de pallier la pénurie d'employés.

Les autres dirigeants se sont montrés intéressés par le projet de recrutement international.
