

Un accompagnement

La conception du référentiel de l'EÉSAD du futur, à travers l'approche EÉSAD 2.0 s'inscrit dans une démarche globale de conscientisation, de développement et d'accompagnement stratégique.

Une fois les indicateurs, les cibles et les bonnes pratiques définies, l'objectif consiste à faire vivre ce référentiel en l'ancrant dans un processus de diagnostic.

D'abord par le biais du questionnaire d'évaluation des pratiques à l'aide du référentiel, en tenant compte des enjeux propres à chaque territoire et de la taille de l'EÉSAD, puis par la mise en place d'un plan d'accompagnement structuré pour soutenir l'évolution des pratiques.

- [Le questionnaire d'évaluation](#)
- [Tenir compte des particularités dans l'analyse](#)
- [Un programme de formation](#)
- [Mobiliser les outils du Réseau de coopération des EÉSAD](#)
- [L'accompagnement en pairs](#)
- [Plan de travail à destination des directions et des conseils d'administration](#)

Le questionnaire d'évaluation

L'idée du référentiel est d'offrir la possibilité aux EÉSAD de s'évaluer face à des indicateurs communs et d'aspirer à renouveler et développer davantage les pratiques nécessitant de l'amélioration. Cet exercice pourra être effectué grâce à l'appui d'un questionnaire d'auto-évaluation. Chaque niveau de priorité aura son questionnaire propre, lié aux indicateurs associés.

L'auto-évaluation pourra être réalisée de manière autonome ou avec le soutien d'un·e expert·e. Les résultats obtenus à partir du questionnaire serviront de base à l'élaboration et à l'adaptation du plan d'accompagnement.

Pourquoi évaluer ses pratiques à l'aide du référentiel ?

- Avoir **une vue d'ensemble**, un diagnostic complet;
- Rendre visibles les **points à améliorer**, voire les alertes;
- **Prioriser** les actions à entreprendre;
- Construire un **plan d'accompagnement**;
- Estimer s'il est possible de « passer au niveau 2 »;
- Une porte d'entrée pour comprendre les facteurs d'influence et entamer une **analyse plus en profondeur**.

Le questionnaire d'évaluation permettra aux EÉSAD de visualiser leurs résultats sous forme de rosace. Cette représentation graphique servira de base à une analyse approfondie.

[image.png](#)

Exemple fictif représentant les résultats au questionnaire d'évaluation

Tenir compte des particularités dans l'analyse

Bien que le référentiel, les indicateurs et les cibles associées soient basés sur une représentation globale des EÉSAD et du Réseau dans son entièreté, il est essentiel de reconnaître à travers le processus d'évaluation que chaque EÉSAD possède ses propres particularités.

Le référentiel est donc bâti dans une optique d'uniformisation des objectifs à l'échelle du réseau, mais cette approche se doit de coexister avec la diversité des réalités locales, sans quoi, elle perd tout son sens.

Chaque EÉSAD compose avec des enjeux territoriaux spécifiques, qu'il s'agisse d'un milieu rural ou urbain, de la grandeur du territoire desservi, de la densité de population ou encore de la disponibilité de la main-d'œuvre.

La capacité organisationnelle reliée à la taille de l'EÉSAD représente également un facteur important. Les priorités, les ressources et les orientations fluctuent en fonction de la taille de l'EÉSAD et doivent être considérées.

Ces facteurs influenceront directement les priorités de l'EÉSAD ainsi que ses résultats au cours du processus d'auto-évaluation. C'est pourquoi l'expert·e qui en fera l'analyse aura l'obligation de confronter les résultats avec les enjeux spécifiques de l'EÉSAD afin d'en nuancer les résultats et d'adapter les étapes subséquentes.

Un programme de formation

Le Réseau de coopération des EÉSAD a développé un programme de formation spécifiquement conçu pour accompagner la démarche EÉSAD 2.0. Ce programme bénéficie de possibilités de financement pour en faciliter l'accès.

Des formations personnalisées et modulaires peuvent également être intégrées dans un plan d'accompagnement global, permettant ainsi de développer les compétences de plusieurs employé·es de façon coordonnée.

Mobiliser les outils du Réseau de coopération des EÉSAD

Accompagnement personnalisé par une équipe multidisciplinaire dédiée

Un accompagnement sur mesure sous forme de mandats spécifiques, assuré par une équipe d'expert·es du Réseau spécialement formé·es et dédié·es à la démarche EÉSAD 2.0. Cette équipe multidisciplinaire combine différentes expertises (gestion, ressources humaines, technologies, développement organisationnel) pour offrir un soutien intégré et adapté aux défis distincts de chaque organisation. L'accompagnement se déploie selon un plan structuré incluant diagnostic, planification stratégique, mise en œuvre et suivi des résultats.

Accès privilégié à l'ATS (Applicant Tracking System) du Réseau

Bénéficiez d'un accès direct à la plateforme technologique de gestion des candidatures du Réseau pour révolutionner vos pratiques de recrutement. Cet outil permet d'automatiser et d'optimiser l'ensemble du processus de recrutement : publication d'offres d'emploi, tri automatique des candidatures, suivi des étapes de sélection, communication avec les candidat·es et génération de rapports. Cette solution mutualisée permet aux EÉSAD de réduire significativement le temps consacré aux tâches administratives tout en améliorant l'expérience candidat·e.

Services du CRI (Centre de Recrutement Intégré)

Accédez à l'expertise d'une équipe de professionnel·les en ressources humaines spécialisé·es dans le secteur de l'aide à domicile. Le CRI offre un soutien complet dans toutes les phases du recrutement :

Attraction : Développement de stratégies de marque employeur, rédaction d'offres d'emploi attractives, diffusion multi-canaux

Sélection : Présélection des candidatures, conduite d'entrevues structurées, évaluation des compétences techniques et relationnelles

Embauche : Accompagnement dans les négociations, processus d'intégration et suivi des nouveaux et nouvelles employé·es

Cette expertise mutualisée permet aux EÉSAD d'accéder à des expertises RH de haut niveau sans avoir à développer ces compétences en interne.

Services du SAM (Services d'Appui Mutualisés)

Bénéficiez d'une gamme étendue de services partagés conçus pour optimiser les opérations et réduire les coûts. Le SAM offre un accès privilégié à des services de comptabilité et paie (cycles de facturation, d'encaissements, de paie, boucléments de fin de mois, budgets...).

Cette mutualisation permet aux EÉSAD de concentrer leurs ressources sur leur mission principale tout en bénéficiant d'une expertise professionnelle dans les fonctions de soutien.

L'accompagnement en pairs

Mentorat

Un cadre structuré de collaboration entre dirigeant·es d'EÉSAD plus expérimenté·es sur un ou plusieurs sujets précis et d'autres en phase de développement, visant à favoriser le partage de bonnes pratiques, le transfert de connaissances et le renforcement des compétences. Grâce à des rencontres régulières et à une communication ouverte, un programme de mentorat permettrait aux EÉSAD mentorées de bénéficier d'un accompagnement personnalisé, tout en valorisant l'expertise des mentors et en consolidant la solidarité au sein du Réseau.

Co-développement

Une démarche de co-développement entre EÉSAD serait possible sous la forme d'un processus collaboratif où plusieurs représentants d'organisations se réunissent régulièrement pour réfléchir ensemble à leurs pratiques, résoudre des problématiques concrètes et s'enrichir mutuellement à travers leurs expériences. Basé sur une méthode structurée, ce programme favoriserait l'intelligence collective et l'amélioration continue. En plus d'appuyer la solidarité entre les EÉSAD participantes et le développement professionnel, le processus de co-développement appuie les pratiques innovantes.

Communautés de pratiques

Des communautés de pratiques visant à créer un espace de collaboration structuré entre dirigeant·es ou gestionnaires d'EÉSAD représenteraient également un moyen d'échanger sur des enjeux communs liés au développement ou à l'amélioration des pratiques. Ces communautés permettent de briser l'isolement, mais aussi de partager des solutions concrètes à travers une réflexion collective. Elles s'appuient sur des rencontres régulières ainsi qu'une animation favorisant l'engagement, la confiance et l'apprentissage entre pairs.

Plan de travail à destination des directions et des conseils d'administration

[PLAN DE TRAVAIL Exemple fictif \(pour les directions et les conseils d'administration\).png](#)