



### ACCOMPAGNER ET PROMOUVOIR LA BIEN-TRAITANCE EN EHPAD

<b>DURÉE</b> 2 jours soit 14 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes

### PROGRAMME

#### EHPAD d'aujourd'hui : contexte et problématique

- Dépendance accrue, vieillissement de la population accueillie et diversité des publics accueillis
- Conditions de travail des salariés et désinvestissement des salariés

#### Donner du sens aux pratiques soignantes, aux pratiques sociales et à la démarche qualité

- Liens entre qualité de vie au travail, qualité du service et bien-être des résidents
- Bien-être des professionnels
  - Définition de la bientraitance
  - Définition du prendre soin du résident
  - Posture éthique et citoyenne
- Mal-être professionnel : un obstacle à la bientraitance et à la qualité de la prise en charge

#### Recommandations pour le développement d'une bientraitance managériale en EHPAD

- Définitions : compétences, éthique (valeurs soignantes en Ehpad) et professionnalisme
- Politique institutionnelle managériale
- Politiques de développement des compétences, de communication et de démarche qualité
- Donner du sens aux projets et aux pratiques des soignants

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi



### MODULE 1 [Niveau 1]

#### OBJECTIFS

- Accompagner la politique de bientraitance de l'établissement en intégrant la politique institutionnelle managériale dans le projet d'établissement
- Promouvoir la bientraitance par l'accompagnement des compétences et des valeurs soignantes et professionnelles
- Se saisir des recommandations de bonnes pratiques de l'HAS sur l'élaboration du projet d'établissement

### GÉRER LES RESSOURCES HUMAINES DE LA STRUCTURE : DÉVELOPPER SON IDENTITÉ EMPLOYEUR

<b>DURÉE</b> 2 jours soit 14 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes

### PROGRAMME

#### Établir le bilan de sa marque employeur

- Comprendre le concept de marque employeur
- Comprendre le rôle de chacun dans l'établissement de la marque employeur
- Identifier les atouts et les faiblesses de sa marque employeur : autodiagnostic des apprenants

#### Marque Employeur : se démarquer sincèrement pour mieux recruter

- Créer une marque employeur pour attirer, recruter, intégrer et fidéliser les meilleurs potentiels
- Analyser ses cibles et savoir qui l'on souhaite atteindre : candidat et/ou collaborateur
- S'assurer de l'adéquation entre son offre RH et les attentes des candidats et collaborateurs
- Valoriser ses atouts tout en reflétant la réalité du terrain

#### Construire un plan d'action pour atteindre sa cible : les outils et canaux de communication

- Utiliser les bons réseaux sociaux en fonction des personnes ciblées
- Anticiper ses besoins en recrutement et diminuer son budget d'intérim

#### Suivre ses recrutements, les salariés et structurer ses actions de communication externe et interne

- S'assurer de la performance de sa communication et de l'attrait de sa marque employeur par le suivi d'indicateurs adéquats
- Valoriser le parcours d'intégration, essentiel à la fidélisation, notamment par le tutorat des nouveaux salariés
- Booster la politique de formation : évolution dans les parcours métiers, accompagnement à la validation des acquis de l'expérience, formations diplômantes...
- Favoriser le bien-être au travail

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi



### MODULE 3 [Niveau 1]

#### OBJECTIFS

- Déployer la marque employeur pour attirer et fidéliser les meilleurs profils et les collaborateurs
- Mettre en place un plan d'action adapté à sa stratégie de marque employeur en secteur médico-social
- Intégrer les nouveaux canaux multimédia dans sa communication



### ANTICIPER ET OPTIMISER LA COMMERCIALISATION EN ESMS

<b>MODULE 2 [Niveau 1]</b>
<b>OBJECTIFS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprendre, identifier et adopter les principes de la vente d'une prestation de services en ESMS</li> <li>• Comprendre la notion de services en ESMS, proposer une montée en gamme ou des prestations annexes</li> <li>• Professionnaliser son accueil clientèle et se positionner sur les besoins d'un résident</li> </ul>

### PROGRAMME

#### Démarche commerciale et éthique des soins : une alliance complexe

- Evolution du marché des établissements de santé
- Notion de service pour un client, attentes spécifiques du résident et de ses proches

#### Mettre en oeuvre son plan d'action commerciale

- Analyser le marché, les clients de l'EHPAD, son environnement et la concurrence
- Concevoir son plan d'action commerciale
- Construire ses argumentaires en fonction des cibles, valoriser son offre produit
- Maîtriser les techniques d'accueil en face à face et au téléphone
- Travailler sur un langage commun avec l'équipe : argumentaire, parcours de visite, chambre témoin
- Étapes d'un entretien et grands principes de l'argument, rencontre avec le résident et sa famille

#### Professionaliser sa communication : valoriser la qualité du service et l'image de l'entreprise

- Créer, animer un réseau de prescripteurs et développer des partenariats
- Structurer les documents de présentation et de vente
- Construire son plan média, internet et événementiel dans le cadre d'un budget maîtrisé
- Mettre en valeur le projet d'établissement : projet d'accompagnement, de soin et d'animation
- Valoriser la gamme des services et vendre des prestations complémentaires en établissements de santé
- Gérer les communications difficiles
- Structurer le suivi et la relance des partenaires et des prospects : outils et argumentaires

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi

<b>DURÉE</b> 2 jours soit 14 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes



### MODULE 4 [Niveau 2]

#### OBJECTIFS

- Concevoir une démarche projet collaborative
- Apprécier si cette démarche peut être conduite dans sa structure
- Mettre en place les conditions nécessaires à la démarche

### CONCEVOIR UNE DÉMARCHE PROJET COLLABORATIVE

### PROGRAMME

#### Identifier les étapes d'une démarche projet classique

- Identifier les différents niveaux de participation et leurs impacts sur l'équipe et son manager
- Apprécier / Démontrer l'intérêt d'impliquer son équipe pour la conduite d'un projet
- Définir les étapes d'un projet collaboratif (étude de cas : projet d'établissement)
- Évaluer le potentiel de mise en oeuvre dans son contexte professionnel

#### Organiser le travail d'élaboration d'un projet d'établissement

- Créer des groupes de travail (COFIL, CODIR)
- Faire travailler les groupes (animation) et adhérer les groupes au projet
- Les principes et thématiques fondant le projet d'établissement
- Les principes d'intervention
- Les professionnels et les compétences mobilisées
- Les objectifs d'évolution, de progression et de développement

#### Organiser la démarche : cadre et méthode générale

- Rôle et composition du comité de pilotage
- Animation, rôle et mise en place des groupes de travail et de réflexion
- Étapes : analyses, rédaction, validation, suivi et actualisation
- Mise en forme et usages du document (illustration)
- Formalisation des objectifs sous forme de fiches actions

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi

<b>DURÉE</b> 2 jours soit 14 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes



### COORDONNER LA QUALITÉ ET LA SÉCURITÉ DES SOINS : ANTICIPER LES AUDITS SOINS

<b>DURÉE</b> 1 jour soit 7 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes

### PROGRAMME

#### Démarche qualité, gestion des risques et outils d'évaluation

- Principes méthodologiques pour la gestion des risques en établissement de santé
- Intégration des recommandations de bonnes pratiques, axes-clés de la réglementation
- Mise en oeuvre d'une démarche d'amélioration continue de la qualité: méthodes et outils
- Construction et utilisation des indicateurs dans le domaine des soins : les nouveaux outils de la qualité

#### Donner du sens aux pratiques soignantes et sociales et à la démarche qualité

- Créer une identité commune : travailler sur les 4 dimensions managériales
- Promouvoir une culture qualité et sécurité
- Mise en oeuvre de la résilience : donner du sens à l'action, bâtir une organisation apprenante, anticiper les défaillances humaines, associer les équipes et favoriser le retour d'expérience
- Coordonner le plan d'action et développer la mesure de satisfaction de l'expérience patient/résident

#### Exigences de la qualité et de la pertinence des soins, mesures clés en EHPAD

- Dynamique de survenue d'un accident et d'évolution des événements indésirables
- S'organiser pour répondre aux enjeux : amélioration du service rendu au résident et de sa satisfaction
- Développer l'exploitation des données disponibles pour mesurer l'évolution des pratiques

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi



### MODULE 5 [Niveau 2] OBJECTIFS

- Connaître les grands principes de mise en oeuvre d'une démarche qualité et de gestion des risques
- Animer et coordonner la démarche qualité et mesurer les enjeux de la démarche d'évaluation
- Savoir utiliser un diagnostic et un plan d'action pour faire avancer la démarche de l'établissement

### MANAGER SON ÉQUIPE EN INTELLIGENCE COLLECTIVE

<b>DURÉE</b> 2 jours soit 14 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes

### PROGRAMME

#### Faire ses premiers pas dans une expérience d'intelligence collective ?

- Les 4 dimensions dynamiques de l'Intelligence Collective : Moi, l'Autre, Nous, Ensemble
- La valeur ajoutée de l'Intelligence Collective : création d'une valeur nouvelle et pérenne
- La force du collectif : nouvelles équations de l'Intelligence Collective 1+1 = 3, 10, 100...
- Apprentissage par la pratique : expérimenter le codéveloppement professionnel

#### Quels sont les ingrédients qui vont permettre de faire émerger l'intelligence collective ?

- Cadre, posture, intention et la vision partagée
- Processus et langages
- Leadership favorisant l'intelligence collective : alignement personnel et collectif

#### Comment manager un processus dynamique de réflexion-action partagée ?

- Libérer les intelligences multiples et identifier les pièges à éviter
- Choisir les méthodes et outils de l'intelligence collective en fonction des besoins et résultats recherchés
- Apprentissage par la pratique : transformer les obstacles en opportunités, vivre un processus de « CPS », du diagnostic au plan d'action

#### Quel plan d'action ?

- Synthèse des enseignements tirés des expériences vécues pendant le stage
- Identifier les axes d'évolution désirés pour soi et ses équipes

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi



### MODULE 7 [Niveau 2] OBJECTIFS

- Créer les conditions d'émergence et de déploiement de l'intelligence collective dans son équipe
- Construire un leadership favorisant l'intelligence collective
- Bâtir un plan d'action d'évolution dynamique pour soi et ses équipes



### COORDONNER LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL EN EHPAD : ANIMER LES ACTIONS DU DUERP

<b>MODULE 6 [Niveau 2] OBJECTIFS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre les enjeux de la QVT dans le secteur médico-social</li> <li>Appréhender la démarche de mise en oeuvre de la QVT dans son établissement</li> <li>Réaliser un diagnostic QVT et établir un plan d'actions</li> </ul>

### PROGRAMME

#### Qualité de vie au travail (QVT) dans le secteur médico-social : enjeux et perspectives

- Définir la qualité de vie au travail et les champs d'action de la QVT
- Contexte, définition et champs d'action de la QVT dans les établissements médico-sociaux
- Retours d'expérience

#### Inscrire la démarche QVT dans la stratégie d'établissement

- Alignement de la politique QVT avec le projet stratégique de l'établissement
- Comment mettre en oeuvre une démarche qualité de vie au travail ? Par quoi commencer ?
- Retours d'expérience d'un accompagnement promotion du bien-être au travail dans un ESMS

#### Réalisation d'un diagnostic et d'un plan d'actions QVT

- Démarche méthodologique
- Outils à disposition : EDD, la boussole, le safari photo
- La médiation comme outil de la QVT

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi

<b>DURÉE</b> 1 jour soit 7 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes



<b>MODULE 8 [Niveau 3] OBJECTIFS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Analyser les principes de base de la communication interpersonnelle</li> <li>Mettre en oeuvre les outils de communication selon les différents types d'entretiens managériaux</li> <li>Maîtriser l'entretien annuel, l'entretien professionnel et les entretiens de recadrage</li> </ul>

### MAÎTRISER ET RÉUSSIR TOUS TYPES D'ENTRETIENS

### PROGRAMME

#### L'entretien : une situation de communication

- L'interaction en face-à-face : communication verbale et non-verbale
- Les apports de la psychologie : les attitudes de PORTER
- Les différentes étapes d'un entretien

#### Faire des entretiens de véritables outils de management

- Différents types de conduite d'entretien : directif, semi-directif, non-directif
- Typologie des entretiens au regard de leurs objectifs
- Résolution de problème, mise au point, délégation, médiation, évaluation, recrutement, négociation
- Comment rythmer et alterner les entretiens au quotidien

#### Cas pratiques : entretien de recrutement, entretien annuel et entretien professionnel

- Préparer l'entretien : préparer les échanges sur les grilles d'entretien
- Inviter officiellement à un entretien
- Aménager l'espace et le temps
- Réfléchir sur la représentation que l'on a de son futur interlocuteur
- Elaborer ses outils, rassembler les faits
- Débuter l'entretien
- Clarifier l'objectif et structurer l'entretien, clarifier les rôles et la durée
- Dérouler le corps de l'entretien : utiliser les grilles d'entretien
- Les techniques d'écoute active : questionnement et reformulation
- Le verrouillage des points acquis
- Conclure l'entretien : préparer l'action et les documents à signer, donner un feed-back

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi

<b>DURÉE</b> 1 jour soit 7 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes



### L'EHPAD « DANS ET HORS LES MURS »

<b>DURÉE</b> 1 jour soit 7 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes

### PROGRAMME

#### Plus-value de l'EHPAD « dans et hors les murs »

- Notion de solidarité entre acteurs locaux (signataires de conventions) : création de plateformes de services, mutualisation de moyens, engagement à assurer la continuité des prestations
- Développer un Dossier Médico-social Unique (DMSU) informatisé et partagé entre les intervenants
- Repérer et anticiper l'accompagnement des plus isolés et fragiles avec des actions de prévention

#### Mise en place d'un dispositif « dans et hors les murs »

- Mener des actions de préventions
- Faciliter les relations et la coordination entre les différents intervenants et services autour de la personne, en amont avec le domicile et les SSIAD, et en aval avec les établissements hospitaliers
- Devenir un premier lieu d'écoute et d'accueil dans les situations de détresse ou de crise notamment la nuit
- Anticiper les situations à risques en proposant un accompagnement régulier du couple aidant/aidé et des temps de répit adaptés à chaque situation
- Gérer au sein de l'EHPAD les situations de crise qui ne relèvent pas d'une hospitalisation
- Développer une collaboration étroite avec les services hospitaliers situés sur le territoire de santé
- Éviter les hospitalisations inutiles, assurer le suivi des résidents en fin de vie et de ceux en soins palliatifs

#### Perspectives de l'EHPAD « dans et hors les murs »

- Coordination avec les intervenants au domicile et l'équipe de l'EHPAD hors les murs
- Définition des missions du médecin coordonnateur, de l'Idec, du personnel de jour et de nuit, de l'ergothérapeute et du psychologue

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi



### MODULE 9 [Niveau 3]

#### OBJECTIFS

- Renforcer la coopération entre EHPAD et intervenants extérieurs
- Repérer la fragilité, fluidifier et garantir le parcours de vie
- Créer du lien social et apporter de l'aide aux aidants

### VIGILANCE ET GESTION DE CRISE SUR LES MÉDIAS

<b>DURÉE</b> 2 jours soit 14 heures
<b>LIEU</b> Intra ou Inter
<b>PRÉREQUIS</b> Aucun
<b>VALIDATION</b> Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)
<b>ANIMATION</b> Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social
<b>PUBLIC</b> Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS
<b>GROUPE</b> 6 à 15 personnes

### PROGRAMME

#### Savoir organiser et piloter une gestion de crise

- Caractérisation de la notion de crise
- Penser l'impensable : survol des risques majeurs et des scénarios de crise pouvant affecter un EHPAD et son environnement
- Cycle de vie d'une crise et objectifs de la gestion de crise
- Composition de la cellule de crise, rôles et responsabilités des acteurs de la gestion de crise
- Procédures de gestion de crise et d'urgence, modalités de fonctionnement de la cellule de crise
- Communication de crise avec simulation de crise « scénario personnalisé »
- Elaborer une stratégie de communication de crise et réalisation d'un plan d'action
- Conduire un rappel des « non-conformités »
- Construire et diffuser des communiqués (en interne et en externe) Interview, point presse, conférence de presse et/ou journal télévisé

#### Animation d'un retour d'expérience

- Points essentiels et bonnes pratiques en gestion de crise
- Axes d'amélioration des plans de gestion de crise
- Après la crise : que doit-on faire ?

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi



### MODULE 11 [Niveau 3]

#### OBJECTIFS

- Réaliser un plan d'action permettant de perfectionner les pratiques de gestion et de communication de crise
- Mettre en place une politique de communication de crise
- Connaître les enjeux de la communication avec les médias pour les EHPAD aussi bien au niveau de la promotion que de la réputation



### ÊTRE ACTEUR AU QUOTIDIEN DE LA QVT ET RSE

<b>MODULE 10 [Niveau 3]</b>
<b>OBJECTIFS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Détailler les multiples facettes de la RSE et de la QVT et les mettre en perspective avec les autres sujets stratégiques de l'établissement</li> <li>• Développer les compétences managériales dans ce contexte RSE et QVT</li> <li>• Porter valeurs et croyances au sein de l'établissement et participer activement à sa Marque Employeur</li> </ul>

### PROGRAMME

#### Les enjeux de la QVT et de la RSE

- Définitions pour relayer efficacement la stratégie RSE et QVT
- Qu'est-ce que la RSE, le positionnement de la QVT dans la RSE...
- Notions réglementaires autour de ces sujets : l'ADN RSE, engagements basés sur une démarche volontaire
- Impact (direct et indirect) des managers sur chacun des axes de la RSE et QVT

#### Communiquer sur la démarche RSE

- Présentations des actions concrètes déjà engagées (sécurité, handicap, prévention...), des accords signés et des chantiers prioritaires
- Comment communiquer sur le sujet, sans excès, mais sans banalisation des succès enregistrés ?
- Comment provoquer l'intérêt des collaborateurs pour la RSE selon leurs motivations individuelles ?
- Quel prisme donner pour sortir des obligations complexes type RPS... ?
- Comment susciter l'intérêt des différents acteurs autour de la RSE et de la QVT... avec une vision positive ?
- Comment gérer les objections, freins ou hésitations des équipes sur ce sujet stratégique ?

#### Les déclinaisons au quotidien

- Quelles actions favorisent la qualité de vie au quotidien ?
- Que faire pour co-construire et animer la démarche RSE avec son équipe et l'impliquer ?

#### Le pilotage de la RSE

- L'intégration des critères à suivre dans les tableaux de bord de pilotage et dans son plan d'action global
- S'auto-évaluer à échéances régulières

### MODALITÉS PÉDAGOGIQUES

- Questionnaire de positionnement, référentiels d'analyse, exposés théoriques et support pédagogique
- Mises en situation, analyse des pratiques professionnelles, études de cas et de situations réelles
- Élaboration d'un plan d'actions d'amélioration avec indicateurs et modalités de suivi

**DURÉE**  
2 jours soit 14 heures

**LIEU**  
Intra ou Inter

**PRÉREQUIS**  
Aucun

**VALIDATION**  
Questionnaire d'évaluation et certificat de formation (DPC si applicable)

**ANIMATION**  
Formateur expert en management et accompagnement dans le secteur Sanitaire et Social

**PUBLIC**  
Toute personne ayant pour mission l'encadrement d'équipe en ESMS

**GROUPE**  
6 à 15 personnes

