

# Qualité de vie au travail : votre boîte à outils



## SOMMAIRE

---

<b>Introduction et présentation générale</b>	<b>04</b>
> Le contexte et les enjeux	
> Le dispositif QVT de l'Anfh : une boîte à outils mobilisables à la carte par les directions, services RH et référents QVT	
<b>Les six grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract</b>	
<hr/>	
<b>Une boîte à outils mobilisables à la carte</b>	<b>05</b>
<hr/>	
<b>Volet sensibilisation-appropriation</b>	<b>06</b>
> Un espace ressources : les six axes de la boussole HAS donnent le cap!	
> Un digital learning : première approche pour cerner les différentes composantes de la QVT	
<hr/>	
<b>Volet exploration</b>	<b>07</b>
> Un baromètre social qvt-anfh.fr : outil d'enquête en ligne	
<hr/>	
<b>Volet accompagnement-formation</b>	<b>08</b>
> Un diagnostic et une formation-action : intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT	
> Des formations-actions flash : des thèmes précis à approfondir	
• Mise en place du télétravail	
• Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants	
• Définir et impulser une nouvelle vision managériale	
• Améliorer la communication institutionnelle interne	
• Elaboration du Document Unique et du PAPRIPACT	
> Un webinaire pour les encadrants : « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? »	
<hr/>	
<b>Ressources complémentaires</b>	<b>12</b>
> Des actions et dispositifs pouvant contribuer à la QVT	
<hr/>	
<b>Programmes type du volet accompagnement-formation</b>	<b>13</b>
> diagnostic	
> formation-action/accompagnement	
> modules flash	
> webinaire	



**Penser la Qualité de vie au travail au sein des organisations...** c'est permettre d'améliorer à la fois les conditions de travail des agents et la performance des établissements et, *in fine*, la qualité des soins. En raison des tensions qui traversent les établissements, c'est donc un dispositif central que les directions doivent concevoir de manière transversale, en prenant en compte à la fois l'environnement de travail, les conditions d'emploi et les éléments de la vie quotidienne des agents en rapport à leur métier.

Ainsi, en modulant le rythme de travail d'un agent, il gagnera en autonomie, ce qui lui procurera un sentiment de maîtrise, et donc de responsabilité. Mettre en place des démarches de concertation et de dialogue lui donnera le sentiment d'être reconnu dans son travail. Autant de conditions incontournables pour obtenir une meilleure prise en charge des patients.

La QVT doit donc être pensée en amont. Pour cela, l'Anfh vous propose dans cette brochure de découvrir les outils qu'elle a conçus pour les établissements afin de tendre vers la conciliation entre épanouissement personnel et performance collective.

# Introduction et présentation générale

## Le contexte et les enjeux

Les professionnels de la Fonction publique hospitalière sont confrontés au quotidien à des situations où la charge physique et émotionnelle a des conséquences sur le rapport au bien-être au travail. Dans ce contexte, la promotion de la Qualité de vie au travail (QVT) représente un axe stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux.

Il est désormais admis que pour « bien prendre soin », il faut soi-même « se sentir bien ». Toute démarche QVT s'inscrit ainsi dans un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge. Selon l'Accord national interprofessionnel (ANI) de juin 2013, la QVT désigne « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises ».

Conçue à l'origine pour prévenir les dimensions négatives du travail, la QVT vise aujourd'hui à en valoriser les dimensions positives, à la fois comme source de création de valeur et facteur de développement des personnes.

Afin de concilier épanouissement personnel et performance collective, l'Anfh propose une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la QVT.

## Le dispositif QVT de l'Anfh : une boîte à outils mobilisables à la carte par les directions, services RH et référents QVT

Pour construire ce dispositif, la boussole HAS (Haute autorité de santé), détaillée ci-dessous, a été le fil conducteur de l'Anfh.

Elle a été mise en place en lien avec le réseau Anact-Aract et s'organise autour de six grands axes structurant des politiques ressources humaines.

L'Anfh propose un dispositif qui fonctionne à la manière d'une boîte à outils mobilisables à la carte, classés selon trois temps. Ces trois temps, détaillés ci-contre, constituent des étapes qui garantissent la cohérence de votre démarche. Chaque étape répond à des problématiques précises et vous permet de mobiliser un certain nombre d'outils en fonction de vos besoins.

Pour chacun des outils, une fiche détaillée vous permettra d'identifier :

- les contenus et objectifs ;
- à quel moment les mobiliser ;
- comment les mobiliser ;
- leur durée ;
- les interlocuteurs à contacter ;
- le cas échéant, les coûts engendrés.

## Les six grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract

### Égalité des chances

Équilibre vie privée/  
vie professionnelle  
Diversité et non-discrimination  
Égalité professionnelle  
Conciliation des temps

### Santé au travail

Organisation du temps  
de travail  
Environnement physique  
Qualité de la prévention  
Risques professionnels

### Performance et management

Critères de qualité  
Engagement participatif  
Participation, intéressement  
Performance productive

### Contenu du travail

Autonomie  
Sens du travail  
Relations avec les patients  
Responsabilisation  
Qualité des soins  
Travail en équipe

### Employabilité Développement professionnel

Formation, insertion,  
plan de carrière  
Parcours et compétences  
Flexibilité et sécurité  
Emplois atypiques

### Relations de travail Climat social

Participation  
Dialogue social  
Discussions sur le travail  
Relations avec les collègues  
Relations managériales  
Équité, justice  
organisationnelle

# Une boîte à outils mobilisables à la carte

## Sensibilisation-appropriation



Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh.

>> **Espace ressources**

Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une première approche ludique vous y aiderait.

>> **Digital learning**

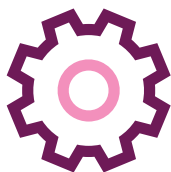
## Exploration



Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie.

>> **Baromètre social**

## Formation- action Accompagnement



Vous voulez réaliser un diagnostic sur le contexte de votre établissement en matière de QVT, mesurer le chemin à parcourir pour intégrer cette dimension dans votre politique sociale, définir et mettre en œuvre un plan d'action QVT.

>> **Diagnostic et formation-action**

> Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT.

Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener.

>> **Modules flash**

> Mise en place du télétravail  
> Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants.  
> Définir et impulser une nouvelle vision managériale.  
> Améliorer la communication institutionnelle interne.  
> Élaboration du Document unique et du Papripact.

Vous voulez mener une campagne de formation/ sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT.

>> **Webinaire**

## Un espace ressources: les six axes de la boussole HAS donnent le cap!

---

<b>Pourquoi mobiliser cet outil?</b>	L'objectif de cet espace ressources est d'apporter des éléments pour se sensibiliser à la QVT et se l'approprier au travers des six axes de la boussole tels qu'ils ont été définis par l'HAS. Pour chacun des six axes, vous trouverez: <ul style="list-style-type: none"><li>&gt; une capsule pédagogique;</li><li>&gt; une offre de formation;</li><li>&gt; des outils;</li><li>&gt; des ressources utiles permettant d'aller un peu plus loin sur chacun de ces sujets.</li></ul>
<b>Quand?</b>	Cet espace est accessible à tout moment de votre démarche mais il est particulièrement intéressant de le consulter préalablement à tout projet QVT. Il permet d'identifier les principaux tenants et aboutissants du sujet en s'appuyant sur les six axes de la boussole HAS.
<b>Comment?</b>	Cet espace est en accès libre <i>via</i> le site Internet de l'Anfh : <a href="http://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail">www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail</a> Quand la démarche est initiée voire pérenne, cet espace ressources vous permettra d'approfondir des points particuliers et/ou de trouver des outils spécifiques.
<b>Quelle durée?</b>	Consultation libre.
<b>Qui contacter?</b>	Néant.
<b>Quels coûts pour l'établissement?</b>	Néant.

---

## Un digital learning: première approche pour cerner les différentes composantes de la QVT

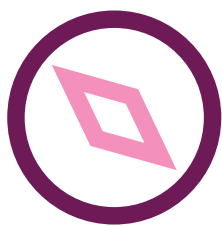
---

<b>Pourquoi mobiliser cet outil?</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>&gt; Se familiariser de manière ludique avec les différentes composantes de la QVT.</li><li>&gt; Prendre connaissance de certaines actions initiées par différents types d'établissements. Il s'adresse à tous les acteurs qui peuvent s'impliquer dans une démarche QVT au sein des établissements.</li></ul>
<b>Quand?</b>	Avant de porter un projet en interne sur le champ de la QVT.
<b>Comment?</b>	Rendez-vous sur la plateforme e-learning de l'Anfh : <a href="http://e-formation.anfh.fr/login/index.php">e-formation.anfh.fr/login/index.php</a>
<b>Quelle durée?</b>	Quinze minutes environ pour chacun des sept modules.
<b>Qui contacter?</b>	Si vous n'avez pas encore demandé vos codes d'accès, rapprochez-vous de votre délégation afin qu'elle vous les communique pour accéder au digital learning.
<b>Quels coûts pour l'établissement?</b>	Néant.

---

## Un baromètre social [qvt-anfh.fr](http://qvt-anfh.fr) : outil d'enquête en ligne

<b>Pourquoi mobiliser cet outil ?</b>	Le baromètre social a pour but de réaliser un état des lieux du climat social au travers d'un ou plusieurs questionnaires axé(s) sur les différents facteurs constitutifs de la Qualité de vie et les conditions au travail.	
<b>Quand ?</b>	Il constitue une phase de diagnostic de l'évaluation d'une politique QVT en cours ou d'une démarche de prévention des Risques psychosociaux (RPS).	
	<b>Premier cas</b> <i>Vous souhaitez mobiliser et déployer vous-même une enquête.</i> Vous avez la main sur la planification.	<b>Deuxième cas</b> <i>Votre délégation Anfh organise le déploiement d'une enquête auprès de tous les établissements du territoire.</i> Vous serez contacté par votre délégation pour communiquer sur l'enquête et la déployer au sein de votre établissement.
<b>Comment ?</b>	Faire une demande d'accès à la plateforme d'enquête dématérialisée <a href="http://qvt-anfh.fr">qvt-anfh.fr</a> auprès de votre délégation. Seul l'établissement peut générer des codes d'accès pour le personnel et seul l'établissement a accès au rapport final des résultats.	
<b>Quelle durée ?</b>	Durée conseillée pour une enquête : quatre semaines.	
<b>Qui contacter ?</b>	Délégation territoriale.	
<b>Quels coûts pour l'établissement ?</b>	Néant.	



La QVT désigne « les actions qui permettent de concilier à la fois l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des entreprises »

## Un diagnostic et une formation-action : intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT

---

### Pourquoi mobiliser cet outil ?

Cet outil vous apporte une aide opérationnelle,  
pour deux étapes importantes de votre politique QVT :

- > **une étape préliminaire de diagnostic** qui permettra de faire un état des lieux de la QVT au sein de votre établissement et définir votre plan d'action ;
- > **une étape de formation-action** qui permettra d'approfondir le plan d'action, de le mettre en œuvre et d'en pérenniser la gestion.

Ces deux étapes peuvent être réalisées par un établissement ou un groupe d'établissements (exemples : direction commune, GHT, GCSMS).

---

### Quand ?

Vous vous êtes informé sur ce que recouvre le champ de la QVT, par exemple par le biais de l'espace ressources et/ou du digital learning mis à disposition par l'Anfh. Vous avez mobilisé des acteurs internes pour travailler avec vous sur ce sujet et mettre en place une politique adaptée au contexte de votre établissement et tenant compte de votre projet social. Vous disposez déjà de données qualitatives sur la perception de la QVT au sein de votre établissement, par exemple en ayant ou en prévoyant de mobiliser le baromètre social proposé par l'Anfh. L'étape suivante est d'analyser ces données et de les prendre en compte pour la suite de vos travaux. Cet outil d'accompagnement, sous forme de formation-action, est prévu pour vous y aider et pour aller plus loin avec vous !

---

### Comment ?

#### Premier cas

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.*

Après avoir contacté l'organisme de formation pour convenir d'une planification, il vous suffit d'en faire la commande *via* LA ForMuLE Anfh.

#### Deuxième cas

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*

Il vous appartient de contacter votre délégation ou de consulter son site Internet pour connaître les modalités de mobilisation.



---

### Quelle durée ?

- Une demi-journée à trois jours pour la phase de diagnostic.
  - Entre trois et neuf jours pour la phase de formation-action.
- Cette durée dépendra du type d'accompagnement (un seul établissement ou plusieurs établissements en directions communes/GCSMS/GHT) et des besoins identifiés.

---

### Qui contacter ?

Pour vous accompagner dans ces deux étapes, l'Anfh a acheté pour vous des prestations dispensées par trois organismes au choix (*Cf. programmes en annexes*).

#### Premier cas

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.*  
Pour vous permettre de faire votre choix, vous trouverez la liste des prestataires et de leurs propositions *via* LA ForMuLE Anfh.

#### Deuxième cas

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Votre délégation Anfh vous proposera un prestataire ou pourra vous aider à le choisir.

---

### Quels coûts pour l'établissement ?

#### Premier cas

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même cet accompagnement.*  
Vous trouverez les tarifs des différents prestataires *via* LA ForMuLE Anfh.  
Le pré-diagnostic est finançable sur vos fonds propres. La formation-action est éligible à vos fonds de formation.  
Selon les prestataires, à partir de 500 € la demi-journée + les frais de déplacement des formateurs.

#### Deuxième cas

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Il vous appartient de contacter votre délégation pour connaître les modalités de prise en charge.

## Des formations-actions flash : des thèmes précis à approfondir

### Pourquoi mobiliser cet outil ?

Ces formations-actions flash vous permettent d'approfondir cinq thèmes spécifiques pour en déterminer les modalités de mise en œuvre et les actions à conduire au sein de votre établissement :

- > la mise en place du télétravail ;
- > l'accueil, le suivi et l'intégration des nouveaux arrivants ;
- > la définition et l'impulsion d'une nouvelle vision managériale ;
- > l'amélioration de la communication institutionnelle interne ;
- > l'élaboration du Document unique et du Papripact.

Ces formations-actions flash peuvent être réalisées par un établissement ou un groupe d'établissements (exemples : direction commune, GHT, GCSMS).

### Quand ?

Vous avez avancé sur votre diagnostic QVT et/ou avez défini un plan d'action nécessitant d'aborder plus précisément l'un de ces domaines. Ou, bien que n'étant pas rentré dans une démarche globale en matière de QVT, vous avez un besoin précis sur un de ces thèmes.

### Comment ?

#### Premier cas

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même ces formations-actions flash.*  
Il vous suffit d'en faire la commande via LA ForMuLE Anfh.

#### Deuxième cas

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Il vous appartient de contacter votre délégation Anfh ou de consulter son site Internet pour connaître les modalités de mobilisation.

### Quelle durée ?

Un à quatre jour(s).

### Qui contacter ?

L'Anfh a acheté pour vous ces prestations dispensées par plusieurs organismes au choix.

#### Premier cas

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même ces formations-actions flash.*  
Pour vous permettre de faire votre choix, vous trouverez la liste des prestataires et de leurs propositions via LA ForMuLE Anfh.

#### Deuxième cas

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Votre délégation Anfh vous proposera un prestataire ou pourra vous aider à le choisir.

### Quels coûts pour l'établissement ?

#### Premier cas

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même ces formations-actions flash.*  
Vous trouverez les tarifs des différents prestataires via LA ForMuLE Anfh. Ces formations-actions sont éligibles à vos fonds de formation. Selon les prestataires, à partir de 500 € la demi-journée + les frais de déplacement des formateurs.

#### Deuxième cas

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Il vous appartient de contacter votre délégation pour connaître les modalités de prise en charge.

## Un webinaire pour les encadrants: « Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ? »

**Pourquoi mobiliser cet outil ?** Proposer ce webinaire auprès de vos encadrants vise à favoriser la QVT dans le management au quotidien en leur permettant de mieux connaître les enjeux de la QVT et ses différentes composantes (*Cf. programme en annexe*).

**Quand ?** Vous avez avancé sur votre diagnostic QVT et/ou avez défini un plan d'action nécessitant de mettre en place des actions autour du management. En complément de la formation-action flash ayant pour objectif de définir et impulser une nouvelle vision managériale, ce webinaire vous permettra d'embarquer un maximum d'encadrants en leur proposant une sensibilisation sur le sujet avant, pourquoi pas, d'aller plus loin.

**Comment ?**

**Premier cas**

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même ce webinaire.*  
Il vous suffit d'en faire la commande via LA ForMuLE Anfh.

**Deuxième cas**

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Il vous appartient de contacter votre délégation ou de consulter son site Internet pour connaître les modalités de mobilisation.

Ce webinaire est également disponible en replay et en accès libre sur la plateforme e-learning de l'Anfh: [e-formations.anfh.fr/login/index.php](http://e-formations.anfh.fr/login/index.php)

**Quelle durée ?** Trois heures.

**Qui contacter ?** L'Anfh a acheté pour vous cette prestation auprès d'un prestataire. Pour tout déploiement en intra, vous pouvez la commander via LA ForMuLE Anfh. Pour en bénéficier en inter-établissements, contactez votre délégation Anfh pour vérifier si elle figure dans son offre de formation régionale.

**Quels coûts pour l'établissement ?**

**Premier cas**

*Vous souhaitez mobiliser et financer vous-même ce webinaire.*  
Ce webinaire est éligible aux fonds de formation au tarif de 500€.

**Deuxième cas**

*Votre délégation Anfh propose un dispositif QVT piloté à l'échelle régionale ou territoriale.*  
Il vous appartient de contacter votre délégation pour connaître les modalités de prise en charge.

## Des actions et dispositifs pouvant contribuer à la QVT

---

### ÉGALITÉ DES CHANCES

Équilibre vie privée/vie professionnelle  
Diversité et non-discrimination  
Égalité professionnelle  
Conciliation des temps

### DISPOSITIFS ASSOCIÉS

- > *Dispositif Égalité professionnelle femmes-hommes*  
[anhf.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes](http://anhf.fr/actualites/thematiques/egalite-femmes-hommes)
- > *Dispositif et site dédié au handicap*  
[handicap.anhf.fr](http://handicap.anhf.fr)
- > *Digital-learning de sensibilisation sur le télétravail*  
[e-formations.anhf.fr/login/index.php](http://e-formations.anhf.fr/login/index.php)

---

### CONTENU DU TRAVAIL

Autonomie  
Sens du travail  
Relations avec les patients  
Responsabilisation  
Qualité des soins  
Travail en équipe

### DISPOSITIFS ASSOCIÉS

- > *Offres de formations régionales*  
[anhf.fr/les-offres-de-formation](http://anhf.fr/les-offres-de-formation)
- > *Outil de commande LA ForMuLE Anfh*  
[anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation](http://anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation)

---

### SANTÉ AU TRAVAIL

Organisation du temps de travail  
Environnement physique  
Qualité de la prévention  
Risques professionnels

### DISPOSITIFS ASSOCIÉS

- > *Offres de formations régionales*  
[anhf.fr/les-offres-de-formation](http://anhf.fr/les-offres-de-formation)
- > *Outil de commande LA ForMuLE Anfh*  
[anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation](http://anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation)
- > *Dispositif PRAP2S*  
[anhf.fr/champagne-ardenne/services-aux-etablissements/dispositif-de-formations-prap2s-prevention-des-risques-lies-l-activite-physique-dans-les-milieus](http://anhf.fr/champagne-ardenne/services-aux-etablissements/dispositif-de-formations-prap2s-prevention-des-risques-lies-l-activite-physique-dans-les-milieus)

---

### EMPLOYABILITÉ – DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL

Formation, insertion, plan de carrière  
Parcours et compétences  
Flexibilité et sécurité  
Emplois atypiques

### DISPOSITIFS ASSOCIÉS

- > *Formations à l'entretien professionnel*  
[anhf.fr/thematiques/entretien-professionnel](http://anhf.fr/thematiques/entretien-professionnel)
- > *Dispositif 4C*  
[anhf.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c](http://anhf.fr/thematiques/competences-cles-dispositif-4c)
- > *Dispositif Seconde partie de carrière*
- > *Guide des métiers*  
[metiers.anhf.fr/](http://metiers.anhf.fr/)
- > *Dispositif Métiers et compétences*  
[anhf.fr/thematiques/metiers-et-competences](http://anhf.fr/thematiques/metiers-et-competences)

---

### PERFORMANCE ET MANAGEMENT

Critères de qualité  
Engagement participatif  
Participation, intéressement  
Performance productive

### DISPOSITIFS ASSOCIÉS

- > *Offres de formations régionales*  
[anhf.fr/les-offres-de-formation](http://anhf.fr/les-offres-de-formation)
- > *Outil de commande LA ForMuLE Anfh*  
[anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation](http://anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation)

---

### RELATIONS DE TRAVAIL – CLIMAT SOCIAL

Participation  
Dialogue social  
Discussions sur le travail  
Relations avec les collègues  
Relations managériales  
Équité, justice organisationnelle

### DISPOSITIFS ASSOCIÉS

- > *Offres de formations régionales*  
[anhf.fr/les-offres-de-formation](http://anhf.fr/les-offres-de-formation)
- > *Outil de commande LA ForMuLE Anfh*  
[anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation](http://anhf.fr/acheter-une-prestation-de-formation)

---

### ACTIONS SPÉCIFIQUES DES DÉLÉGATIONS

*Votre délégation Anfh peut avoir mis en place d'autres actions pouvant contribuer à la QVT. Renseignez-vous auprès de vos interlocuteurs de proximité.*

# Programmes type du volet accompagnement formation



### Public

Chefs d'établissements  
Direction des Ressources  
Humaines  
Référénts QVT de  
l'établissement  
Membres du COPILOT QVT

### Animé par

**EVO CARE**

### Durée

0,5 à 3 jours

### Nombre de participants

6 à 12 personnes

### Prérequis

Transmission de documents  
sur la base d'une check list

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre  
délégation  
territoriale

# Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- I - Objectiver les principaux enjeux de la démarche et préparer le lancement du projet QVT
- II - Objectiver des données du contexte humain et structurel
- III - Susciter ou renforcer l'adhésion au projet QVT
- IV - Structurer la démarche interne et sa gouvernance
- V - Faire adhérer les professionnels à l'intérêt du projet de développement de la QVT
- VI - Permettre à l'établissement de sonder les fondations de sa démarche

### Programme

- I - Réunion de cadrage du projet
- II - Identification du contexte et des enjeux propres à l'établissement
- III - Analyse documentaire des productions de l'établissement
- IV - Constitution de l'équipe de pilotage et/ou analyse de la complétude et du fonctionnement des instances de pilotage
- V - Identification des champs prioritaires
- VI - Formalisation de la note de cadrage
- VII - Elaboration du plan de communication

### Points forts de l'intervention

- Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- Equipe fortement séniorisée et expérimentée.
- Démarche fortement outillée.
- Systématisation de la démarche dans le respect des spécificités propres de l'établissement.
- Mise en perspective du besoin au contexte spécifique de l'établissement.
- Transfert de compétence et co-construction de la démarche avec les acteurs de l'établissement.



**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**

**Public**

Directions, DRH, services RH, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

**Animé par**

**ENEIS by KPMG**

**Durée**

0,5 à 3 jours

**Nombre de participants**

5 à 16 participants

**Prérequis**

Aucun

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

# Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

Définir et circonscrire avec l'établissement ou le groupe d'établissements, son besoin d'accompagnement (champs, nature, durée...) pour la mise en place de tout ou partie d'une politique de QVT, en connexion avec son contexte et ses projets

**Programme**

1. Analyse de la demande et définition du groupe projet interne
  - Constituer un groupe paritaire pour mettre en dialogue différents acteurs impliqués
2. Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT
  - Evaluer le niveau de maturité et les axes de progrès
  - Partager un langage commun et un socle de connaissance sur la QVT
  - S'appropriier les outils pour favoriser les échanges sur le travail
  - Mettre en application les connaissances
3. Rédaction par le cabinet d'une note de cadrage du besoin d'accompagnement QVT
  - Formaliser les enseignements du diagnostic
  - Définir les objectifs de la politique QVT à mettre en place
4. Evaluation de la démarche et capitalisation

**Points forts de l'intervention**

- Une approche sur mesure, au plus près de la réalité de l'établissement.
- Une réflexion commune et coconstruite sur les déterminants de la QVT propres à chaque établissement.
- La QVT pensée comme une démarche globale d'amélioration continue pilotée et portée à un niveau stratégique et déclinée au sein des services au travers d'actions concrètes.
- Une démarche qui permet de mobiliser, responsabiliser et autonomiser toutes les parties prenantes.
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**

**Public**

Directions, Responsables RH, Responsables QHSE, Cadres de service, Préventeurs, Chargés de mission QVT.

**Animé par****SOFAXIS****Durée**

0,5 à 3 jours

**Nombre de participants**

6 à 16 participants

**Prérequis**

Aucun

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

# Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

- Faire le point sur les démarches, pratiques et dispositifs internes visant à soutenir et améliorer la QVT des agents
- Identifier, de manière opérationnelle, ce qu'il faut faire pour développer, renforcer et pérenniser la QVT dans un équilibre entre santé et performance (principes directeurs ANACT)
- Acculturer les parties prenantes aux principes, objectifs et méthodes afin de promouvoir la qualité de vie au travail sur la base du référentiel QVT conçu par Sofaxis
- Réaliser l'inventaire des pratiques organisationnelles (outil conçu par Sofaxis) favorables à la qualité de vie au travail
- Favoriser la co-construction d'un diagnostic qui se centre sur le « quoi faire », pour élaborer une stratégie interne d'amélioration de la QVT sur-mesure, et prioriser les actions selon les besoins identifiés

**Programme**

- Le module s'organise autour des étapes suivantes :
- Découvrir l'environnement organisationnel et social de l'établissement, faire le bilan des actions menées et identifier les projets à démarrer ou poursuivre
  - Réaliser l'inventaire des pratiques QVT de l'établissement afin d'avoir une photographie opérationnelle et globale des actions prioritaires porteuses d'enjeux
  - Définir les pistes d'action et les chantiers QVT prioritaires au regard de l'état des lieux réalisé avec l'appui du référentiel QVT Sofaxis
  - Elaborer collectivement une feuille de route capitalisant sur les bonnes pratiques QVT et les actions prioritaires, en vue d'enclencher la suite de la démarche

**Points forts de l'intervention**

- Valorisation des pratiques QVT existantes et définition des actions d'amélioration prioritaires, à l'échelle de chaque établissement.
- Implication de l'ensemble des parties prenantes en matière d'amélioration des conditions de travail et d'évaluation des pratiques organisationnelles prédictives d'une bonne QVT.
- Appui expert avec les outils innovants conçus par Sofaxis (référentiel QVT, inventaire QVT), favorisant une vision opérationnelle et concrète des actions à entreprendre.
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**



### Public

Ensemble des acteurs porteurs du projet au sein de l'établissement ou des établissements dans le cas d'un groupement.

### Animé par

**EVO CARE**

### Durée

3 à 9 jours

### Nombre de participants

6 à 12 personnes

### Prérequis

Diagnostic QVT effectué

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre  
délégation  
territoriale

# Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

- Permettre l'appropriation de la note de cadrage par les équipes
- Former l'ensemble des acteurs à la démarche QVT
- Co-construire les outils de la mise en oeuvre opérationnelle du projet et leur adaptation
- Sonder la dynamique des acteurs dans le cadre d'un COFIL déjà constitué
- Evaluer la pertinence des actions/programmes mis en place et mis en oeuvre
- Formaliser les plans d'actions
- Déterminer le niveau de développement du pouvoir d'agir des salariés
- Professionnaliser les acteurs de la démarche

## Programme

- I- Cadrage du projet
- II- Lancement du projet : présentation et mise en place opérationnelle du projet QVT sur la base des conclusions de la note de cadrage
- III- Etablissement d'un état des lieux des réalisations existantes relatives aux thématiques retenues
- IV- Traitement des priorités dans le cadre des Espaces de Discussion (EDD)
- V - Formalisation du plan d'action QVT et accompagnement à la mise en oeuvre des actions
- VI - Identification des moyens de la pérennisation de la démarche

## Points forts de l'intervention

- Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- Equipe fortement séniorisée et expérimentée.
- Démarche fortement outillée : outils didactiques et accessibles à tous pour favoriser les échanges, co-construits avec les équipes.
- Démarche QVT pérenne via le transfert de compétences et l'autonomisation des acteurs.
- Démarche participative, paritaire et transversale.
- Systématisation de la démarche dans le respect des spécificités propres de l'établissement.



### Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel, autres acteurs de la QVT au sein des établissements

### Animé par

**ENEIS by KPMG**

### Durée

3 à 9 jours

### Nombre de participants

5 à 16 participants

### Prérequis

Diagnostic du besoin d'accompagnement QVT

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre délégation territoriale

# Accompagnement à la mise en place d'une politique de QVT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

A partir de la note de cadrage, permettre à un établissement ou groupe d'établissements de définir, mettre en oeuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie d'une politique QVT, en lien avec le projet d'établissement et le projet social :

1. Etablir un état des lieux des réalisations existantes
2. Permettre à chacun de s'approprier et compléter l'état des lieux
3. Pérenniser et valoriser les situations et organisations identifiées comme satisfaisantes
4. Définir les axes d'amélioration
5. Définir un plan d'actions adapté aux moyens mobilisables et au degré d'avancement de chaque établissement et prioriser les actions
6. Accompagner les acteurs dans la mise en oeuvre et l'évaluation des actions
7. Identifier les conditions de la pérennisation de la démarche, autonomiser les acteurs

## Programme

1. Analyse des besoins et formalisation d'un plan d'actions QVT
  - Co-construire le plan d'action QVT abordant à la fois les actions d'amélioration de la QVT pour les agents de l'établissement mais également celles pour le pilotage et la pérennisation de la démarche et de la politique QVT
  - Faire monter en compétence les acteurs internes et les rendre autonomes dans la gestion du projet et du contenu de la politique QVT
2. Suivi et l'ajustement des actions menées à 6 mois
  - Mettre en place une méthodologie de retour d'expérience et de capitalisation pour assurer la pérennité du plan d'action
  - Interroger l'impact du plan d'action QVT au travers du prisme de ses bénéficiaires
  - Ancrer dans les pratiques le développement grâce aux pairs

## Points forts de l'intervention

- La QVT pensée comme une démarche globale d'amélioration continue pilotée et portée à un niveau stratégique et déclinée au sein des services au travers d'actions concrètes.
- Un accompagnement à la montée en compétence des acteurs internes des établissements, clé du succès d'une démarche pérenne.
- Une démarche qui permet de mobiliser, responsabiliser et autonomiser toutes les parties prenantes.
- Une concertation avec les encadrants et les agents pour de réels impacts sur le terrain.
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement



SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION

### Public

Directions, Responsables RH, Responsables QHSE, Cadres de service, Préventeurs, Chargés de mission QVT.

### Animé par

**SOFAXIS**

### Durée

3 à 9 jours

### Nombre de participants

6 à 16 participants

### Prérequis

Avoir réalisé un diagnostic

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre  
délégation  
territoriale

# Accompagnement à la mise en place d'une politique QVT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

- Accompagner tout établissement désireux d'agir durablement sur l'amélioration des conditions de travail, afin qu'il bénéficie des apports méthodologiques nécessaires au déploiement d'une démarche QVT
- Favoriser l'autonomie des participants par le transfert de méthode et avec des outils sur-mesure adaptés à la conduite de projet QVT
- Renforcer les pratiques organisationnelles prédictives d'une bonne qualité de vie au travail au sein des établissements, dans le respect des principes directeurs de l'ANACT
- Déployer une feuille de route adaptée, avec un pilotage tutoré des expérimentations QVT adaptées aux besoins détectés et l'embarquement de toutes les parties prenantes
- Pérenniser la démarche QVT dans la perspective de son amélioration continue et de son intégration à la gouvernance

## Programme

- Le module s'organise autour des étapes suivantes :
- S'appropriier le diagnostic QVT déjà réalisé par l'établissement (état des lieux de l'existant)
  - Préparer les expérimentations QVT à mener de manière prioritaire (organisation des "chantiers QVT" de manière opérationnelle et embarquement des parties prenantes)
  - Accompagner le déploiement des actions QVT au moyen d'un pilotage tutoré, intégrer les outils et méthodes expertes en fonction des besoins repérés (sur-mesure selon le contexte de la demande)
  - Assurer un retour d'expérience et garantir un processus apprenant tout au long de la démarche QVT
  - Faire le bilan des expérimentations menées et poser les jalons d'une amélioration continue de la QVT au sein de l'établissement

## Points forts de l'intervention

- Accompagnement orienté vers l'analyse des besoins de l'établissement, avec une identification de son niveau de maturité et des priorités en matière de développement de la QVT.
- Démarche participative mobilisant l'expertise métier des acteurs de terrain, dans le cadre de l'expérimentation pratique et tutorée des pistes d'action formulées au cours de la phase de diagnostic.
- Inscription de la démarche QVT dans un cadre intégré à la stratégie de chaque établissement.
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



**Public**

DRH et DG

# Module flash

## Mise en place du télétravail

**Animé par****GERESO****Durée**

1 à 4 jours

**Nombre de participants**

12

**Prérequis**

Aucun

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > Évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > Évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> Évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

> Stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Contact**Votre délégation  
territoriale**Objectifs**

- Comprendre le télétravail  
Introduction et contexte économique, technologique, sociologique
- Connaître le cadre juridique national
- Savoir définir une procédure de mise en œuvre du télétravail dans l'établissement
- Organiser le travail en équipe à distance

**Programme**

- Définition du télétravail
- Avantages et inconvénients pour la structure et l'agent
- Définition et cadre juridique du télétravail : négociation paritaire et accord d'établissement
- Mise en place d'une charte du télétravail
- Communication et formation : des étapes à ne pas négliger
- Typologie des tâches
- Réorganiser un service impacté par le télétravail
- Organiser la communication entre collègues et managers
- Les bonnes pratiques, les bons outils

**Points forts de l'intervention**

Questions ouvertes pour susciter l'intérêt et la motivation par la participation.

Dialogue entre les stagiaires et le formateur pour assurer l'interactivité.

Présentation et explication des concepts détaillés dans le support de cours.

Retours d'expériences dans d'autres structures pour illustrer certains points.

Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.



SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION

## Public

- Direction, DRH, service RH de l'établissement
- Représentants du personnel
- Constitution d'un groupe de travail paritaire

## Animé par

ENEIS by KPMG

## Durée

1 à 4 jours

## Nombre de participants

5 à 16 participants

## Prérequis

Si distanciel, pré-requis techniques

## Modalités pédagogiques

Formation-action

## Contact

Votre délégation territoriale

# Module flash

## Mise en place du télétravail

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe d'établissements de mettre en oeuvre ou d'élargir la pratique du télétravail :

- Connaître le cadre juridique du télétravail
- Comprendre le télétravail et les évolutions organisationnelles qu'il génère
- Construire des outils pertinents pour la mise en oeuvre du télétravail
- Préparer la conduite du changement dans sa structure
- Construire la feuille de route propre à son établissement

## Programme

1. Appréhender le contexte réglementaire :
  - Présentation du cadre légal et du benchmark
2. Réaliser un diagnostic de l'existant :
  - Si le télétravail est déjà en place : nombre d'agents en télétravail, nombre de jours par semaine, métiers concernés
  - Points positifs et négatifs de l'expérience le cas échéant
  - Outils existants ou à mettre en place
3. Définir les principes de mise en place ou d'élargissement du télétravail :
  - Prédéfinir les modalités opérationnelles
  - Définition de la feuille de route et de son déploiement
4. Mettre en place un suivi du déploiement :
  - Réalisation d'un point d'étape
  - Ajustements de la feuille de route au regard des retours et des enseignements des 4 premiers mois de déploiement

## Points forts de l'intervention

- Une très bonne connaissance des enjeux de la mise en place du télétravail d'un point de vue réglementaire et du management à distance avec une forte capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements de structures publiques.
- Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- Une intersession permettant un point d'étape à la mise en oeuvre avec d'éventuels ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



## Public

Responsable RH, Cadre de service, Chef de projet "télétravail" et toute personne chargée de la mise en oeuvre du télétravail.

## Animé par

SOFAxis

## Durée

1 à 4 jours

## Nombre de participants

6 à 16 participants

## Prérequis

Aucun

## Modalités pédagogiques

Formation-action

## Contact

Votre délégation territoriale

# Module flash

## Mise en place du télétravail

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

- Mettre en place, renforcer ou élargir le télétravail au sein de votre établissement
- Connaître le cadre juridique du télétravail applicable à votre secteur d'activité
- Appréhender les enjeux et les impacts organisationnels du télétravail (management à distance, régulation de la charge, cohésion d'équipe, espaces de travail, usage des outils numériques...)
- Préparer le déploiement du télétravail (pilotage, méthode, outils...)
- Intégrer la question du travail au coeur de la démarche (individu, métier, service)
- Elaborer une feuille de route sur-mesure
- Lever les freins pour consolider et pérenniser la démarche
- Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience

## Programme

- Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes :
- Définir le cadre juridique du télétravail,
  - Identifier les leviers et facteurs de mise en oeuvre du télétravail
  - Comprendre les déterminants de la qualité de vie au travail en télétravail
  - Evaluer les impacts du déploiement du télétravail à l'échelle des individus, des métiers et des services
  - Piloter le déploiement du télétravail (cadre méthodologique et outils pratiques de mise en oeuvre)
  - Suivre et ajuster le télétravail au cours du temps : retour d'expérience, ressources, difficultés
  - Partager les freins et les réussites

## Points forts de l'intervention

- Formalisation d'une feuille de route adaptée favorisant la mise en oeuvre opérationnelle du télétravail ou son élargissement, ajustée à chaque établissement.
- Méthodologie experte visant à concilier performance organisationnelle et qualité de vie au travail en travaillant sur les 5 déterminants identifiés comme favorables à un télétravail raisonné.
- Intersession de 6 mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION



### Public

Directions, DRH, services  
RH, encadrants

### Animé par

**ENEIS by KPMG**

### Durée

1 à 4 jours

### Nombre de participants

5 à 16 participants

### Prérequis

Si distanciel, pré-requis  
techniques

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre  
délégation  
territoriale

## Module flash

# Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait  
l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établisse-  
ments sanitaires, sociaux et médico-sociaux  
impactent d'une manière ou d'une autre les  
conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques,  
organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers,  
problématiques en matière de ressources  
humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge,  
de leurs attentes ainsi que celles de leurs  
familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration  
de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux  
sous-jacents, l'Anfh met en place une offre  
globale de formation et d'accompagnement afin  
de concilier épanouissement personnel et  
performances collectives. Cette offre se veut  
adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

Permettre à un établissement ou groupe  
d'établissements de mettre en oeuvre l'accueil  
des nouveaux arrivants et faciliter leur  
intégration dans leur environnement  
professionnel, dans un processus lié à la QVT :

- Dès la phase de recrutement, définir des  
conditions d'accueil des candidats mettant en  
avant la structure, son fonctionnement et son  
environnement
- Définir les conditions d'arrivée et les parcours  
des nouveaux agents, de manière générale et en  
fonction des spécificités des services
- Organiser les modalités et le calendrier du  
suivi et du bilan de l'intégration

### Programme

1. Valoriser la structure lors de l'entretien de  
recrutement
  - Les notions de marque employeur et de  
fidélisation des agents
  - Les leviers d'attractivité d'une structure
  - Les leviers de rétention des agents
  - « Marketer l'entretien de recrutement »
2. Préparer l'arrivée d'un nouvel agent
  - Le rétroplanning de l'arrivée
  - Les parties prenantes de la préparation de  
l'intégration
3. Structurer un parcours d'intégration
  - L'élaboration d'un parcours d'intégration
  - La méthodologie d'élaboration d'un livret  
d'accueil
4. Assurer le suivi de l'agent les premiers mois
  - L'accueil de l'agent son premier jour
  - La formalisation d'un processus de suivi
  - Les objectifs et les bénéfices d'un rapport  
d'étonnement

### Points forts de l'intervention

- Un dispositif d'intégration pensé comme un vecteur essentiel de la culture d'établissement mais aussi  
comme levier de fidélisation.
- Une animation favorisant la réflexion collective et les remontées terrain.
- Une capacité de benchmark grâce à nos nombreux accompagnements.
- Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape à la mise en oeuvre avec d'éventuels  
ajustements au regard de la réalité du déploiement.
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.



**Public**

Directions, DRH, Services  
RH, Cadres de service.

**Animé par****SOFAXIS****Durée**

2 à 4 jours

**Nombre de participants**

6 à 16 participants

**Prérequis**

Aucun

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

# Module flash

## Accueil, suivi et intégration des nouveaux arrivants

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- Définir, dès la phase de recrutement, les conditions d'accueil des candidats mettant en avant la structure : ses atouts, son fonctionnement organisationnel et son environnement de travail
- Faire de l'intégration des nouveaux arrivants un des leviers de la QVT
- Définir les conditions d'arrivée des nouveaux agents, de manière générale et en fonction des spécificités des services
- Structurer un parcours d'intégration pour chaque arrivant, en fonction des spécificités relatives aux métiers, services et activités
- Organiser les modalités et le calendrier du suivi et du bilan de l'intégration
- Partager la méthodologie et les outils pratiques mis en œuvre
- Procéder à des ajustements et évaluer le dispositif dans le cadre d'un retour d'expérience

### Programme

- Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes :
- Accueillir et intégrer de nouveaux collaborateurs (principes, objectifs et perspectives)
  - Intégrer les concepts de "onboarding" et de "marque employeur"
  - Identifier les étapes de l'accueil et de l'intégration d'un nouvel arrivant
  - Mettre en synergie des différents acteurs du processus de recrutement et d'intégration
  - Organiser les modalités pratiques de l'accueil et de l'intégration, cadencer le dispositif dans le temps
  - Définir les modalités d'évaluation du nouvel embauché et construire un outil de suivi de l'expérience
  - Construire sa feuille de route adaptée

### Points forts de l'intervention

- Conception, formalisation et mise en œuvre opérationnelle d'un processus d'accueil, de suivi et d'intégration des nouveaux arrivants permettant un accompagnement complet.
- Apport d'une expertise croisant gestion des ressources humaines et qualité de vie au travail.
- Intersession de 6 mois permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs (des ateliers, menés sur le modèle du co-développement, favoriseront l'apprentissage collectif par l'expérience).
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.

**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**



### Public

Chefs d'établissements  
Encadrement supérieur et  
de proximité

### Animé par

**EVO CARE**

### Durée

2 à 4 jours

### Nombre de participants

6 à 12 personnes

### Prérequis

Plan d'actions QVT  
formalisé

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre  
délégation  
territoriale

## Module flash

# Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- I- Permettre au management d'avoir les connaissances nécessaires pour définir, promouvoir et développer une vision managériale porteuse de sens au travail
- II- Définir collectivement les valeurs managériales de l'établissement
- III- Définir collectivement la vision managériale future de l'établissement
- IV - Outiller la direction dans le cadre de la mise en oeuvre d'une politique d'encadrement
- V - Outiller l'encadrement dans la mise en application des principes managériaux promus dans le cadre de la démarche d'ensemble

### Programme

- I- Préparation à l'accompagnement
- II- Formation du management aux pratiques porteuses de sens au travail
- III - Définition et évaluation des valeurs managériales actuelles de l'établissement
  - 1) Revue des différentes valeurs managériales avec mise en situation
  - 2) Définition des valeurs de l'établissement
  - 3) Elaboration des documents de communication à destination des agents et de la feuille de route pour la diffusion des valeurs managériales
- IV- Définition, promotion, diffusion, adhésion et évaluation des valeurs managériales futures  
Réunion de travail  
Traitement de cas réels de pratiques managériales

### Points forts de l'intervention

- Programme adaptable au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.
- Equipe fortement séniorisée et expérimentée, dans l'accompagnement des établissements comme dans le management d'équipes hospitalières.
- Démarche s'appuyant sur l'identité des établissements et la culture commune des équipes.
- Démarche participative.
- Appui sur des éléments de benchmarking.



**Public**

Direction, encadrants, DRH,  
service RH

**Animé par**

**ENEIS by KPMG**

**Durée**

1 à 4 jours

**Nombre de participants**

5 à 16 participants

**Prérequis**

Si distanciel, pré-requis  
techniques

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

# Module flash

## Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

Permettre à un établissement de définir et d'impulser une vision managériale porteuse de sens au travail

- Définir collectivement les valeurs managériales à promouvoir et à développer
- Définir les conditions de diffusion, d'adhésion et impulser la mise en oeuvre
- Définir les conditions d'évaluation

**Programme**

1. Partager les attentes et les enjeux
  - Les enjeux d'une vision managériale partagée
  - Etat des lieux et diagnostic de départ
2. Donner le sens, partager une vision, mobiliser
  - Les enjeux du management dans une situation de changement
  - Postures et bonnes pratiques
3. Impulser et déployer
  - La création d'une nouvelle culture partagée
  - Engager les équipes dans une aventure commune
  - Quel plan d'action pour l'équipe de direction
4. S'approprier les leviers et les outils de la vision managériale partagée
  - La note de sens ou comment exprimer et partager une ambition managériale ?
  - La charte du management
  - La professionnalisation managériale : vers une culture managériale partagée

**Points forts de l'intervention**

- Une animation favorisant la réflexion collective, l'échange de pratiques et les remontées terrain.
- Une forte expertise des enjeux managériaux et un grand nombre de formations animées auprès de membres de directions et d'encadrants de proximité.
- Une intersession permettant la réalisation d'un point d'étape pour ajuster et stabiliser le déploiement .
- Le programme sera adapté au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement



**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**

### Public

Directions, Cadres de service et toute personne exerçant des missions de management.

### Animé par

**SOFAXIS**

### Durée

2 à 4 jours

### Nombre de participants

6 à 16 participants

### Prérequis

Encadrer une équipe

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre délégation territoriale

## Module flash

# Définir et impulser une vision managériale porteuse de sens

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- Rappeler les fondamentaux théoriques du management et ses particularités dans le secteur hospitalier ou médicosocial
- Intégrer la polysémie du "sens" au travail comme valeur fondatrice
- Faire du management un levier de la qualité de vie au travail
- Appréhender la fonction régulatrice du management,
- Valoriser la notion de "management du travail"
- Définir une vision managériale à l'échelle de l'établissement (méthodes, outils, pratiques, postures)
- Construire une feuille de route à l'échelle de son équipe

### Programme

Le module (avec intersessions éventuelles) s'organise autour des étapes suivantes :

- Définir les fondamentaux en matière de pratique managériale
- Prendre en compte l'évolution des attentes en matière de management
- Apprendre à définir collectivement les valeurs managériales permettant de fédérer un collectif de travail
- Intégrer la qualité de vie au travail au quotidien dans sa pratique managériale
- Impulser la mise en oeuvre des nouvelles valeurs managériales au sein de son équipe
- Appréhender les différents types d'évaluation et être en mesure d'en définir les conditions appropriées

### Points forts de l'intervention

- Approche opérationnelle et pluridisciplinaire, s'appuyant sur une connaissance experte et concrète du management dans l'univers hospitalier ("co-construction").
- Pédagogie moderne (participative et ludopédagogique), tournée vers la collaboration entre stagiaires.
- Intersession permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



**Public**

Directions, DRH, services RH, SSI, service de santé au travail, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVCT

**Animé par**

**Formavenir Performances**

**Durée**

4 jours (2+2)

**Nombre de participants**

16 participants maximum

**Prérequis**

**Modalités**

**pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre délégation territoriale

# Module flash

## Améliorer la communication institutionnelle interne

Le sujet de la Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

> évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles;

> stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

Permettre à un « établissement » de connaître et mettre en œuvre une communication institutionnelle interne, levier de sens au travail  
Analyser l'existant et en mesurer les atouts et les limites

Savoir valoriser les orientations/actions de l'établissement et les traduire en messages communicants et porteurs de sens

Définir un plan de communication tenant compte des moyens existants (humains et techniques), des vecteurs de communication existants ou à créer, des situations, des cibles, de l'interaction à générer

### Programme

JOUR 1 :

- >Un enjeu managérial
- >Les 3 modes de communication interne
- >Les représentations pour les participants – perceptions qu'ils ont des retours des équipes
- >L'intégration de la démarche en mode projet
- >Analyse de l'existant et développements possibles

JOUR 2 :

- >Comment rendre la communication opérationnelle ?
- >Les cibles et l'adaptation des messages
- >Le rôle de chacun dans l'élaboration du plan de communication

JOUR 3 :

- >Définition et mise en œuvre du plan de communication et des stratégies qui y sont liées
- >Les actions mises en œuvre et pistes possibles de développement

JOUR 4 :

- >Le suivi et l'évaluation du plan de communication
- >Formalisation du plan d'actions visant l'optimisation du transfert de compétences

### Points forts de l'intervention

Formation opérationnelle et adaptée aux problématiques-terrain avec une alternance des modalités d'apprentissage, favorisant les échanges de pratiques et la formalisation de pistes de développement en lien direct avec les plans de communication et les stratégies institutionnelle interne des établissements représentés.

La démarche pédagogique intègre différents temps d'appropriation des contenus avec des quiz réguliers, visant la validation des apports

L'intersession permet la mise en pratiques des apports des 2 premiers jours et un retour en Jour 3 sur les actions mises en œuvre et celles restant à développer.

Le programme est susceptible d'être adapté au regard des enjeux de chaque contexte et établissement.



**Public**

Fonction RH

Fonction communication

**Animé par**

**GERESO**

**Durée**

4 jours (2x2)

**Nombre de participants**

10

**Prérequis**

Aucun

**Modalités**

**pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre délégation territoriale

# Module flash

## Améliorer la communication institutionnelle interne

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire.

Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > Évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > Évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > Évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > Stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

- Savoir faire le bilan de la communication dans l'établissement
- Inventaire : dresser un état des lieux des ressources disponibles pour élaborer un projet de communication interne
- Projet et plan de communication : savoir élaborer, piloter et évaluer les actions de communication interne

**Programme**

**Jour 1 : Bilan. Savoir faire un audit de communication : enjeux et modalités ?**

- Savoir retracer l'historique de la communication au sein de l'établissement, usages, politiques

**Jour 2 : Inventaire de l'existant**

- En termes de moyens et de ressources humaines : journaux internes, lettres, intranet, réseaux sociaux
- Qui est moteur, pour quoi faire, avec quelles disponibilités ?

**Jour 3 et 4 : Elaborer un plan de communication, efficace et adapté.**

- Monter le groupe projet, le nommer et mobiliser les personnes
- Définir les objectifs de communication interne : recrutement, fidélisation, motivation...
- Elaborer le plan d'actions et choisir les outils
- Anticiper l'évaluation des actions de communication
- Travailler en sous-traitance et savoir choisir son agence ou internaliser les compétences

**Points forts de l'intervention**

Les participants élaborent, adressent et traitent un audit de communication au sein de leur établissement. Ils administrent leur audit pendant l'intersession.

Le plan de communication est élaboré lors du 2eme module avec l'exploitation de l'audit. Le parti pris pédagogique est une formation action pratique.

Le programme est susceptible d'être adapté au regard du contexte et des enjeux propres à chaque établissement.



### Public

Personnels de direction, responsables QVT et tous référents en communication interne en exercice (cadres de pôles, cadres supérieurs, cadres...).

### Animé par

**synergiesDCF**

### Durée

2,5 Jours

### Nombre de participants

12

### Prérequis

aucun

### Modalités pédagogiques

Formation-action

### Contact

Votre  
délégation  
territoriale

# Module flash

## Améliorer la communication institutionnelle interne

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

1. Enoncer les principes à respecter lors d'actions de communication institutionnelles pour tenir compte des spécificités du public auquel on s'adresse
2. Allier les principes d'une communication interne à ceux d'un management bienveillant et efficient. Fonctionner en cellule de crise
3. Analyser des actions de communication interne en cours, en s'appuyant sur des repères méthodologiques
4. Elaborer la version finale d'un plan de communication interne applicable immédiatement

### Programme

**JOUR 1 (7h) : en présentiel**  
 Communications internes et externes  
 Stratégie de communication interne  
 Les objectifs de communication  
 Les circuits de l'information  
 Les moyens existants (humains et techniques)  
 Les outils pertinents à la communication interne  
 La communication interpersonnelle  
 Travaux en sous-groupes, ateliers pratiques  
 expérimentation, échanges réflexifs

**JOUR 2 (3,5 h) : en visio et en 1/2 groupe**  
 1ère étape de mise en œuvre d'un plan de communication  
 Travaux en sous-groupes, ateliers pratiques, échanges réflexifs, mise en situation

**JOUR 3 (7h) : en présentiel**  
 Les freins et les leviers dans l'activité du référent communication débutant  
 La maîtrise par rapport au contrôle dans la communication

### Points forts de l'intervention

#### APPROCHE PEDAGOGIQUE

Elle est concrète, pratique et active, ciblée sur l'apprenant et le développement ou renforcement de ses compétences. Chaque séquence pédagogique comporte des ateliers pratiques, des échanges réflexifs, et une synthèse des éléments de contenu. Chaque formateur s'adapte aux différents contextes professionnels des participants.

Le programme est susceptible d'adaptations au regard du contexte et des enjeux de chaque établissement.

**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**



## Public

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel et toute personne investie dans le pilotage du projet QVT

## Animé par

### Compétences Prévention

### Durée

2 à 4 jours (2+2 jours)

### Nombre de participants

De 5 à 16 participants

### Prérequis

Recueil des données de sinistralité complété

### Modalités pédagogiques

Formation-action

## Contact

Votre délégation territoriale

# Module flash

## Elaboration du Document Unique et du PAPRIPACT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

## Objectifs

Comprendre le cadre institutionnel et les étapes fondamentales de la démarche de prévention des risques professionnels pour participer à son évaluation et son suivi

Mettre en oeuvre le Document Unique et le PAPRIPACT de votre établissement

## Programme

1/ Cadre législatif et réglementaire ; enjeux de la prévention des risques ; rôles et missions des différents acteurs

2/ Évaluation des risques professionnels et transcription dans le DUERP ; étapes de la démarche de prévention des risques ; cadre méthodologique de l'évaluation et outils de repérage ; gestion des documents réglementaires ; adaptation à la réalité de son établissement.

3/ Feuille de route de la démarche avec le PAPRIPACT ; contexte et lien avec le DUERP ; mesures de prévention ; rôle du CSE

4/ Mise à jour du DUERP avec les risques COVID et RPS ; réglementation ; formalisation dans le DUERP ; définition et inscription des mesures de prévention dans le PAPRIPACT

## Points forts de l'intervention

Le programme est adapté au contexte et besoin de l'établissement. Nous fournirons préalablement à la formation, un accès à un court module e-learning afin de familiariser les futurs participants aux outils de recueil d'informations nécessaires à l'élaboration ou la mise à jour du DUERP et du PAPRIPACT. Ces outils devront être complétés en amont de la formation de manière à la rendre concrète et pratique et permettre d'élaborer ou de mettre à jour un DUERP et un PAPRIPACT performants et adaptés au fonctionnement de votre établissement sanitaire, social ou médico-social. Nombreux outils et trames proposés et adaptés à chaque situation. Formation pratique centrée sur vos propres données.

SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION



## Public

Direction et encadrement,  
RH, Chargé de prévention,  
Représentants du  
Personnels en charge de la  
prévention.

## Animé par

Groupe JLO

## Durée

1 à 4 jours (Moy. 3 X 1)

## Nombre de participants

5-16 participants

## Prérequis

Aucun prérequis

## Modalités pédagogiques

Formation-action

## Contact

Votre  
délégation  
territoriale

# Module flash

## Elaboration du Document Unique et du PAPRIPACT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- \* Former de manière opérationnelle sur vos outils un collectif constitué de membres clefs de l'établissement et le rendre autonome
- \* Connaître les enjeux et obligations en matière de prévention des risques professionnels
- \* Questionner les outils et méthodologies collectivement pour agir dessus efficacement et les rendre les plus simples et efficaces possible
- \* Acquérir les notions essentielles pour évaluer les risques professionnels (dont RPS), mettre en œuvre le Document Unique (DUERP) et le programme de prévention associé (PAPRIPACT)
- \* Mettre en place un programme de prévention efficace (PAPRIPACT) à la fin du module flash

### Programme

- I- Acquérir les notions DUERP-PAPRIPACT
  - \* Enjeux de prévention, risques professionnels, obligation en santé et acteurs de prévention, articulation DUERP et PAPRIPACT
- II- Structurer et mise en œuvre en mode projet
  - \* Analyse du DUERP et PAPRIPACT existants pour les rendre fonctionnels
  - \* Travailler les Unités de Travail et identifier une situation à investiguer sur le terrain
  - \* Mobiliser des techniques de recueil, analyser les retours terrain, les comparer et les intégrer aux données du DUERP
- III- Finaliser le DUERP et créer le PAPRIPACT
  - \* Consolider la méthodologie et accompagner à la rédaction du DUERP
  - \* Accompagner le groupe à la définition du Programme de Prévention
  - \* Définir les étapes du renouvellement annuel

### Points forts de l'intervention

- \* Formation-action personnalisée sur le DUERP et PAPRIPACT en fonction du degré de maturité/configuration de l'établissement (proposition ou utilisation des outils de l'établissement).
- \* Stratégie pédagogique dynamique qui alterne exposés explicatifs, exercices, données provenant du terrain et mise en application pratique dans les futurs outils (clef en main à la fin du module flash).
- \* Des travaux inter-sessions permettant de comprendre puis de mettre en œuvre la démarche et de réaliser un retour d'expérience aux séances suivantes avec le formateur.
- \* Une adaptation du programme en cas de nécessité d'un format inter établissements.

SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION





**Public**

Directeurs, DRH,  
Responsable QHSE,  
Préventeurs, Représentants  
du personnel, Référents  
prévention.

**Animé par****SOFAXIS****Durée**

4 jours (avec intersession)

**Nombre de participants**

6 à 16 participants

**Prérequis**

Pas de pré-requis

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

## Module flash

# Élaboration du Document Unique et du PAPRIPACT

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

### Objectifs

- Connaître le cadre législatif et réglementaire applicable, ainsi que les enjeux relatifs à la démarche d'évaluation des risques professionnels
- Comprendre les principes de mise en place d'une démarche d'évaluation des risques professionnels
- Définir l'organisation nécessaire pour déployer la démarche au sein de l'établissement (méthodologie, catégories de risques, notion d'unité de travail, acteurs-ressources, moyens selon les 3 niveaux de prévention)
- Savoir identifier et évaluer préventivement les risques d'une situation de travail
- Savoir analyser des situations post-accidents avec des outils dédiés pour améliorer les dispositifs de prévention
- Construire son programme de prévention des risques professionnels : PAPRIPACT

### Programme

- Le module s'organise autour des étapes suivantes :
- Comprendre les enjeux de la prévention
  - Connaître le cadre réglementaire applicable
  - Définir la méthodologie pour mettre en oeuvre une démarche durable d'évaluation des risques
  - Identifier les unités de travail, les dangers, formaliser les risques et les évaluer
  - Finaliser et valider les éléments de cadrage pour déployer son évaluation des risques (modalités d'évaluation, actions de prévention)
  - Exploiter les résultats du Document Unique
  - Définir et mettre en place son PAPRIPACT
  - Communiquer et planifier la démarche d'évaluation des risques professionnels
  - Mobiliser un suivi tutoré et favoriser les retours d'expérience (freins et ressources au cours de la mise en oeuvre de l'évaluation des risques professionnels...)

### Points forts de l'intervention

- Expertise pluridisciplinaire mobilisée par Sofaxis dans le cadre des démarches d'EvRP déjà menées.
- Adaptation au contexte à partir d'un pré-diagnostic via un questionnaire complété par l'établissement.
- Alternance de temps théoriques et pratiques, avec à l'issue de la première phase (intersession) les premiers éléments cadrant la mise en place d'un document unique et d'un PAPRIPACT "sur-mesure".
- Intersession permettant à chaque participant d'expérimenter puis de bénéficier d'un temps partagé de retour d'expérience avec les pairs.
- Durée et programme adaptables selon le contexte et les enjeux de chaque établissement.



**Public**

Directions, DRH,  
Préventeurs, Responsables  
de service, Chargé de  
mission QVT, Cadres de  
service.

**Animé par****SOFAxis****Durée**

3 heures

**Nombre de participants**

Jusqu'à 100 personnes

**Prérequis**

Aucun

**Modalités  
pédagogiques**

Formation-action

**Contact**

Votre  
délégation  
territoriale

# Webinaire : Comment favoriser la QVT dans son management au quotidien ?

Le sujet de la qualité de vie au travail (QVT) fait l'objet d'un cadre normatif et réglementaire. Différents éléments du contexte des établissements sanitaires, sociaux et médico-sociaux impactent d'une manière ou d'une autre les conditions ainsi que les relations de travail :

- > évolutions réglementaires, économiques, organisationnelles, technologiques ;
- > évolutions des compétences et métiers, problématiques en matière de ressources humaines et de santé au travail ;

- > évolution des publics pris en charge, de leurs attentes ainsi que celles de leurs familles ;
- > stratégie nationale d'amélioration de la qualité de vie au travail

Au regard de cette situation et des enjeux sous-jacents, l'Anfh met en place une offre globale de formation et d'accompagnement afin de concilier épanouissement personnel et performances collectives. Cette offre se veut adaptable au contexte de chaque établissement.

**Objectifs**

Intégrer la qualité de vie au travail dans les pratiques managériales et, de manière plus globale, à la gouvernance d'une organisation est devenu un enjeu majeur en matière d'amélioration des conditions de travail, d'attractivité et de performance globale.

A ce titre, les objectifs du webinaire sont les suivants :

- Comprendre les mécanismes de la santé psychologique au travail
- Faire le point sur les obligations légales de l'employeur en matière de santé au travail
- Connaître l'évolution des concepts, ainsi que leur articulation : RPS, QVT... QVCT
- Identifier les pratiques organisationnelles favorables et les leviers opérationnels de la QVT
- Manager (par) la qualité de vie au travail au quotidien (principes, méthodes, exemples)

**Programme**

Le webinaire s'organise autour des étapes suivantes :

- Définition de la santé psychologique au travail
- Evolution des stratégies de prévention : des RPS à la QVT, différences, articulations
- Les obligations légales de l'employeur et la question du rapport "coût-bénéfice"
- Agir sur la qualité de vie au travail : un focus sur le développement des pratiques organisationnelles prédictives
- Evaluer la maturité de son organisation en matière de politique "qualité de vie au travail" : principes méthodologiques
- Pratiquer la QVT au quotidien : quelques exemples autour des thèmes du "référentiel QVT" Sofaxis (illustration sous forme de "vignettes" issues des démarches QVT menées)
- Questions/Réponses des participants

**Points forts de l'intervention**

- Un webinaire interactif intégrant une ludopédagogie tout au long de la présentation et permettant de recueillir les observations ou questions de l'auditoire tout au long de l'animation.
- Un webinaire conçu comme un outil de sensibilisation idéal pour lancer une démarche qualité de vie au travail au sein de son établissement, mettant en avant de nombreuses illustrations à partir des thèmes composant la QVT.
- Un webinaire animé par des experts de la QVT partageant des exemples concrets autour du déploiement de solutions mises en oeuvre spécifiquement dans les secteurs hospitalier et médicosocial.

**SENSIBILISATION-APPROPRIATION | EXPLORATION | ACCOMPAGNEMENT-FORMATION**



**Anfh**

Siège  
265, rue de Charenton  
75012 Paris

01 44 75 68 00  
[communication@anhf.fr](mailto:communication@anhf.fr)  
[www.anfh.fr](http://www.anfh.fr)  
🐦 @ANFH\_