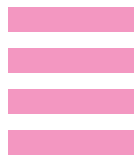


Qualité de vie au travail Concilier épanouissement personnel et performance collective

Visioconférence du 22/09/2022

1^{ère} information



Sommaire

1. Contexte : le PSN 2020-2023
2. La boussole HAS : fil conducteur des travaux
3. Présentation synthétique : les 3 phases
4. Présentation détaillée : la boîte à outils
5. Articulation et complémentarité des outils
6. Modalités de déploiement et de financement en Nouvelle Aquitaine
7. Synthèse et conclusion
8. Autres dispositifs ANFH

1

Le contexte

Projet stratégique national 2020- 2023

01 Contexte



01 Capitaliser les enseignements des dispositifs déjà mis en œuvre auprès des établissements et des agents autour de la prévention des risques professionnels et de la QVT :

02 Déployer des projets d'accompagnement sur l'ensemble des régions pour appuyer la mise en place des politiques de prévention et de QVT au sein des établissements :

Objectif 5

Renforcer l'offre aux établissements pour la mise en place de leurs politiques de prévention, notamment en matière de **Qualité de Vie au Travail (QVT)**

02

Boussole HAS Fil conducteur

02 Boussole HAS Fil conducteur des travaux

Les 6 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

Contenu du travail

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

Santé au travail

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

Employabilité Développement professionnel

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

Performance et management

Critères de qualité
Engagement participatif
Participation,
Intéressement
Performance productive

Relations de travail Climat social

Participation
Dialogue social
Discussions sur le travail
Relations avec collègues
Relations managériales
Équité, justice organisation-
nelle




Accéder à la boussole et au guide : cliquer [ici](#)

03

Présentation synthétique 3 phases

03

Les 3 phases – présentation synthétique

<p>Sensibilisation- appropriation</p>	<p>Vous voulez obtenir des informations générales sur la QVT et connaître l'offre de l'Anfh</p>	<p>>> Espace ressources</p>
	<p>Vous vous interrogez sur les différentes composantes de la QVT avant de porter un projet en interne. Une 1^{re} approche ludique vous y aiderait</p>	<p>>> Digital Learning</p>
<p>Exploration</p>	<p>Vous souhaitez mesurer la perception de la QVT auprès des professionnels de votre établissement avant de mener une réflexion plus approfondie</p>	<p>>> Baromètre social</p>
		
<p>Formation-Action Accompagnement</p>	<p>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</p>	<p>>> Diagnostic et formation-action <small>> Intervention d'un cabinet expert pour définir et mettre en œuvre votre politique QVT</small></p>
	<p>Lors de vos réflexions, des thématiques précises ont émergé et nécessitent un approfondissement pour définir les actions à mener</p>	<p>>> Modules Flash <small>> 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 PAPS/PACT</small></p>
	<p>Vous voulez mener une campagne de formation/sensibilisation des cadres sur le management en lien avec la QVT</p>	<p>>> Webinaire</p>

04

Présentation détaillée Boîte à outils

04a Sensibilisation - appropriation

Espace ressources



LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

Les professionnels de santé sont quotidiennement confrontés à des situations où la charge émotionnelle, parfois forte, 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 thème stratégique de la politique sociale des établissements sanitaires et médico-sociaux, étant entendu que toute démarche QVT poursuit un objectif d'amélioration permanente de la qualité des soins et des prises en charge.

La qualité de vie au travail a débuté pour devenir en préventif sur le champ de la santé au travail. De nombreuses expérimentations en expertises incitent à multiplier les démarches QVT sur d'autres registres autour du travail.

La **boussole QVT** élaborée par le **service de la HAS/ANFH** (septembre 2017), permet de se repérer et de s'orienter sur les différents axes sur lesquels une démarche QVT peut être mise.

En ce sens, ANFH vous propose, une offre globale sur la QVT (accompagnement, formation, guides, informations réglementaires...) au regard de ses différents axes.



6 axes de la boussole QVT



Qualité de vie au travail

Contenu du travail

Santé au travail

Employabilité, développement professionnel

Performance et management

Relations de travail / Climat social

Égalité des chances

Contenu du travail

Au sein des établissements de la fonction publique hospitalière le contenu du travail est associé à une mission d'intérêt général qui peut donner une dimension particulière à son exercice pouvant aller de l'ordre de l'éthique, au droit du patient, résident jusqu'à la responsabilité de l'acte soignant. Initier une démarche QVT sur le contenu du travail c'est s'inscrire dans une démarche qui favorise l'autonomie, le sens du travail, la relation avec les patients, la responsabilisation, la qualité des soins, voire le travail en équipe.



OUTILS - FORMATIONS



Capsules pédagogiques
Programmes formations
Outils
Ressources documentaires....

04a

Sensibilisation - appropriation *Digital learning*



Huit contenus médiatisés – 1h25 au total

Objectifs de cet outil

- Se familiariser à la QVT
- S'inspirer d'exemples d'actions initiées au sein d'établissements
- Un premier module de **sensibilisation**
- Un second module : « les indispensables à connaître » pour **mener une démarche** QVT.
- Six modules pour chaque axe (entre 10-12 min) :
 - **Exemple concret** pour illustrer une démarche QVT mise en œuvre au sein d'établissement de la FPH
 - **Quizz** pour favoriser la réflexion sur les contenus et la mémorisation
 - **Contenus règlementaires**

04a Sensibilisation - appropriation

Digital learning



Accessible via la plateforme e-formation de l'Anfh

- Présentation de l'ensemble de l'offre E-learning de l'ANFH le 6/10/2022 en visioconférence de 10h à 12h
- Inscription via établissement : assurer le suivi et la promotion d'une démarche en interne



Un teaser pour promouvoir l'outil

- Utilisable par les délégations ou par les établissements
- <https://www.anfh.fr/thematiques/qualite-de-vie-au-travail/qualite-de-vie-au-t>

04b Exploration : Baromètre social



1^{ère} phase d'une démarche d'amélioration de la qualité de vie au travail

- Disposer d'un **état des lieux** précis de la perception des agents de leur quotidien de travail
- Identifier les **facteurs de risques** et les **leviers** d'amélioration de la **QVCT**
- Elaborer une politique QVT adaptée
- Mettre en œuvre des **actions ciblées** dans une optique d'amélioration des conditions de travail



Enquête anonyme réalisée par questionnaire via la plate-forme <https://qvt-anfh.fr>



04b Exploration : Baromètre social

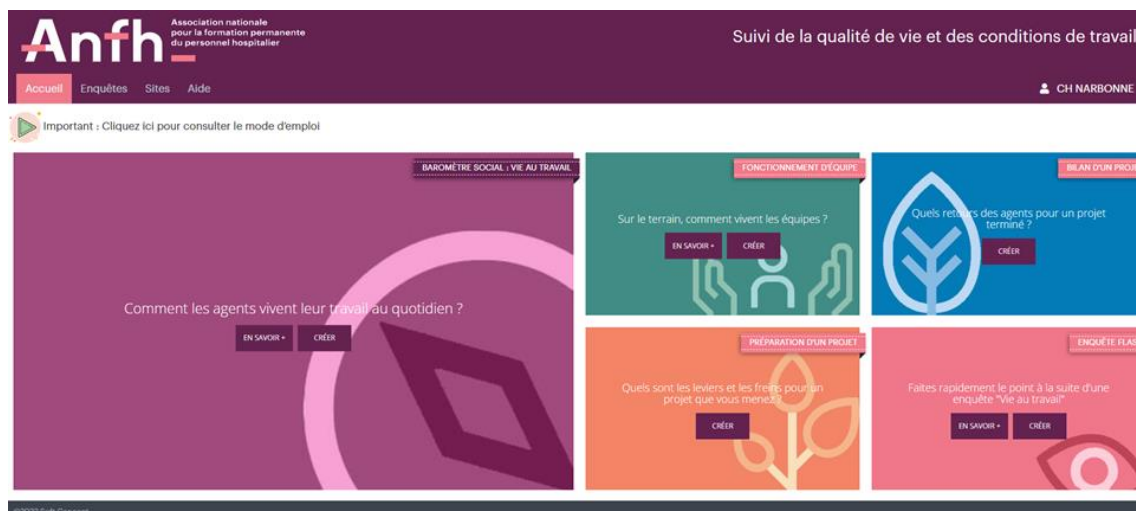


Création des Questionnaires via un cabinet spécialisé Enquêtes sociales : PRAGMA



validé par un groupe de travail composé de la FHF et des organisations syndicales

expérimenté et approuvé par un groupe de psychologue du travail d'établissements



04b Exploration *Baromètre social*



Outil qui permet de lancer un des 5 questionnaires disponibles à ce jour :

- Baromètre social : vie au travail
- Enquête flash post « Baromètre social : vie au travail »
- Fonctionnement d'équipe
- Préparation d'un projet
- Bilan d'un projet



- ➔ dans une dynamique collective campagne régionale Nouvelle Aquitaine – lancement second semestre 2023 (date d'enquête identique pour les établissements)
- ➔ Etablissement seul en toute autonomie (Libre choix des dates)

04c Formation-action Accompagnement



Diagnostic du besoin



Formation-action
Accompagnement-conseil



5 Modules flash



1 Webinaire encadrants

04c *Diagnostic du besoin* (préalable à l'accompagnement)

Objectifs

Définir et circonscrire avec l'établissement* son besoin d'accompagnement pour la mise en place de tout ou partie d'une politique QVT
Livvable : note de cadrage

OF retenus

EVOCARE
KPMG
SOFAXIS



Cibles et durée

Cible

Directions, DRH, services RH

Durée

1/2 journée à 3 jours selon la taille de l'établissement* en journées ou demi-journées

Modalités de déploiement

En intra

1 établissement seul

1 direction commune

1 groupement d'établissements

*«Etablissement» = 1 établissement ou un groupe d'établissements

04c Formation-action *Accompagnement-conseil*

Objectifs

A partir de la note de cadrage, permettre à un établissement de définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie de sa politique QVT

OF retenus

EVO CARE
KPMG
SOFAXIS



Cibles et durée

Cible

Directions, DRH, services RH, encadrants, représentants du personnel...

Durée

3 journée à 9 jours selon la taille de l'établissement

Modalités de déploiement

En intra

1 établissement seul

1 direction commune

1 groupement d'établissements

04c Formation-action : 5 modules flash

En lien avec les axes de la boussole HAS



- ➔ Mise en place du **télétravail**
- ➔ Accueil, suivi et intégration des **nouveaux arrivants**
- ➔ Définir et impulser une **vision managériale** porteuse de sens
- ➔ Améliorer la **communication** institutionnelle interne
- ➔ Elaboration du **Document Unique** et du PAPRI Pact

Cibles et durée

Cible

Directions, DRH, services RH, SSI, services de santé au travail, encadrants, représentants du personnel...

Durée

1 à 4 jours selon les OF et le besoin de l'établissement

Modalités de déploiement

Connectés ou déconnectés du volet accompagnement-conseil

En intra :

- 1 établissement seul
- 1 direction commune
- 1 groupement d'établissements

04c Formation-action : 5 Modules flash

En lien avec les axes de la boussole HAS / Anact

Les 6 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

Contenu du travail

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

Santé au travail

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

Employabilité Développement professionnel

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

Performance et management

- Critères de qualité
- Engagement participatif
- Participation, Intéressement
- Performance productive

Relations de travail Climat social

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

04c Module flash : Mise en place du télétravail

Objectif général

Permettre à un établissement de mettre en œuvre ou d'élargir la pratique du télétravail

OF retenus

GERESO
KPMG
SOFAXIS



Objectifs spécifiques

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

04c Module flash : Accueil, suivi et intégration nouveaux arrivants

Objectif général

Permettre à un établissement de mettre en œuvre l'accueil des nouveaux arrivants et faciliter leur intégration

OF retenus

KPMG
SOFAXIS



Objectifs spécifiques

- 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

04c

Module flash : **Définir et impulser une nouvelle vision managériale**

Objectif général

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

OF retenus

EVO CARE
KPMG
SOFAXIS

Objectifs spécifiques

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



04c

Module flash : **Améliorer la communication institutionnelle interne**

Objectif général

Permettre à un établissement de définir et mettre en œuvre une communication institutionnelle, levier de sens au travail

OF retenus

FORMAVENIR
GERESO
SYNERGIE DCF



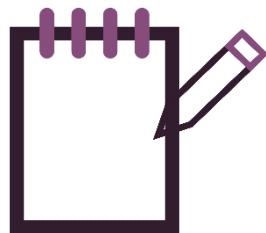
Objectifs spécifiques

- Analyser l'existant et en mesurer les atouts et 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
 - Des différents vecteurs
 - Des situations
 - Des cibles
 - De l'interaction à générer

04c *Module flash:* Elaboration du DU et du PAPRIPACT

Objectif général

Permettre à un établissement de mettre en œuvre l'évaluation et la gestion des risques



OF retenus

COMPETENCES PREVENTION
JLO CONSEIL
SOFAXIS

Objectifs spécifiques

- Identifier les enjeux de l'évaluation des risques professionnels : contexte, objectifs directs et indirects
- Situer le DU dans une dynamique de prévention
- Permettre l'élaboration du DU, son actualisation et l'élaboration d'un plan d'actions et du programme de prévention
- Participer à l'élaboration du PAPRIPACT
- Permettre une sensibilisation et la mobilisation du personnel autour du DU et plus généralement autour de la prévention des risques professionnels

04c

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

Objectif :

Permettre aux encadrants de favoriser la QVT dans leur management au quotidien

- S'appropriier les composantes de la QVT et en connaître les enjeux
- Faire le lien avec le management, son rôle et ses limites
- Se positionner en tant qu'encadrant comme acteur de la QVT
- Partager quelques outils et quelques pratiques managériales en lien avec la QVT

OF retenu
SOFAXIS

Cibles et durée

Cible

Toute personne en situation de direction ou d'encadrement

Durée

2 à 3 heures

Modalités de déploiement

En intra

1 établissement seul

1 direction commune

1 groupement d'établissements

En inter



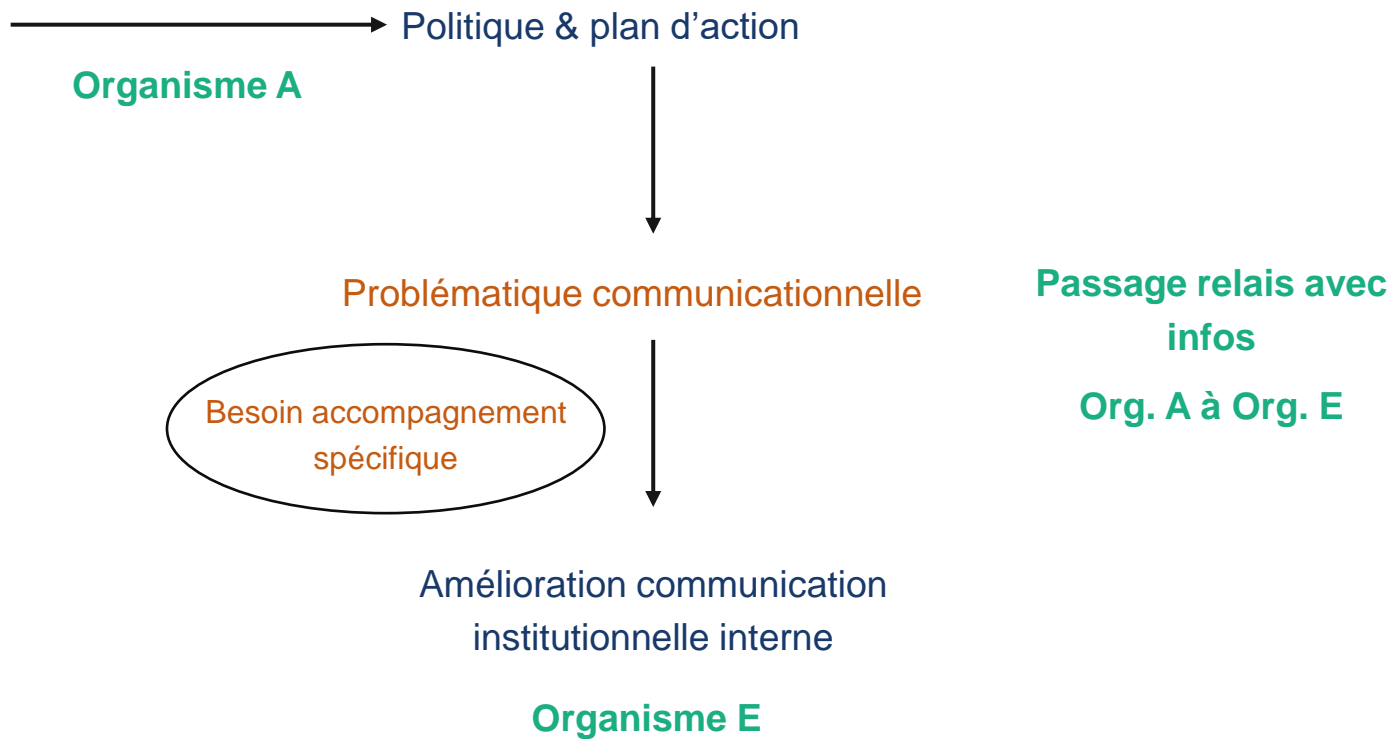
05

Articulation et complémentarité des outils

05 Articulation et complémentarité des différents outils

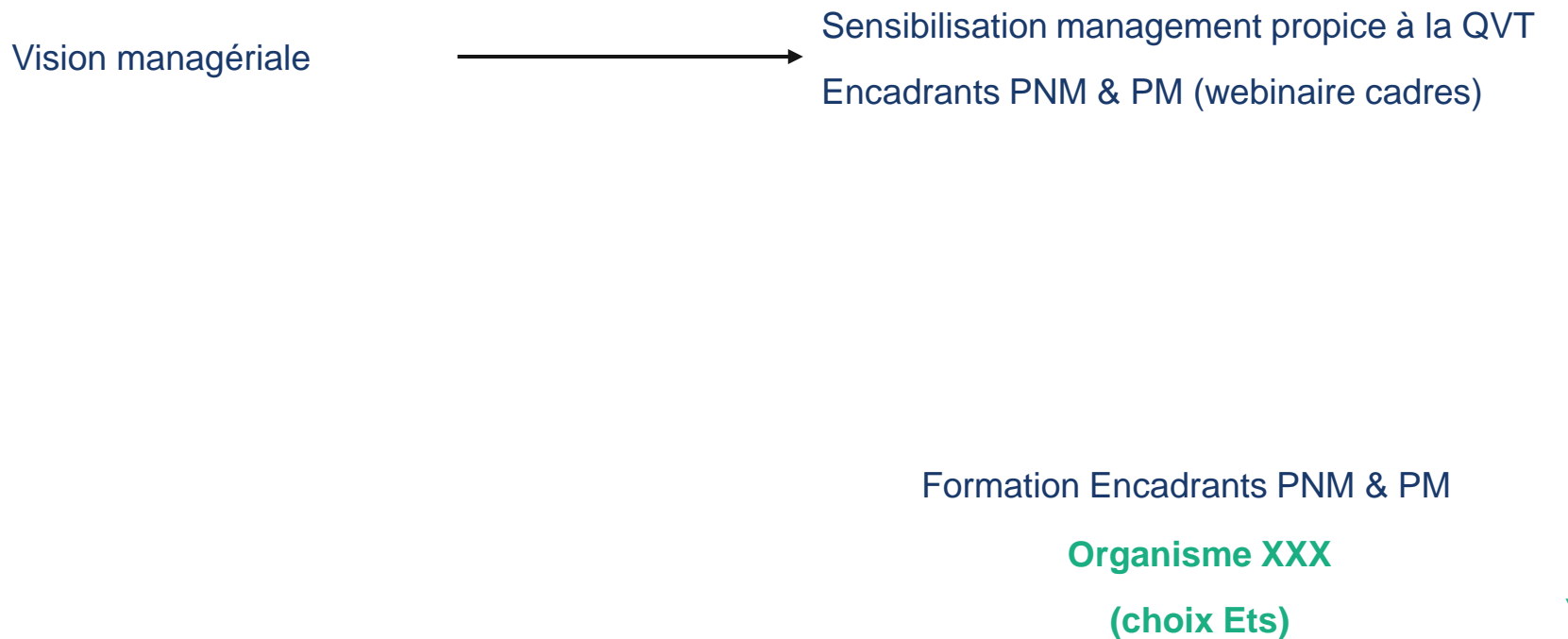
Ex. 1 - Nouvelle dynamique QVT au sein d'un établissement

Diagnostic



05 Articulation et complémentarité des différents outils

Ex. 2 - Nouvelle impulsion managériale au sein d'un pôle



06

Modalités de déploiement et de financement

En Nouvelle Aquitaine

06a

Calendrier de déploiement

1^{er} cas : adhésion au déploiement régional piloté par l'ANFH Nouvelle Aquitaine

PERIODES	ACTIONS
1 ^{er} semestre 2023	Phase de communication et d'engagement des adhérents dans le démarche régionale Constitution des instances de pilotage au sein de chaque établissement
2 ^{ème} semestre 2023	Lancement du baromètre social à l'échelle Nouvelle Aquitaine
Fin 2023 ou début 2024	Restitution des résultats régionaux, territoriaux et par établissement (propriété de chaque établissement)
A partir de 2024	Déploiement des diagnostics, formations-actions, modules flash et webinaires cadres au choix des établissements

06a Calendrier de déploiement

2ème cas : déploiement en solo

PERIODES	ACTIONS AU CHOIX
Au choix de chaque établissement à compter de 2023	Phase de communication interne et de constitution des instances de pilotages
	Lancement du baromètre social au sein de l'établissement
	Analyse des résultats
	Restitution des résultats
	Déploiement des diagnostics, formations-actions, modules flash et webinaires cadres

06b Modalités de financement

Boîte à outils QVT à la main des délégations Anfh & des Ets

Outils	Financements	Informations complémentaires
VOLET SENSIBILISATION-APPROPRIATION		
Informations	Accès libre	www.anfh.fr
Digital learning	Mis à disposition	https://e-formation.anfh.fr/login/index.php Avec des codes d'accès délivrés par vos délégations territoriales
VOLET EXPLORATION		
Baromètre social	Mis à disposition	Avec des codes d'accès délivrés par vos délégations territoriales
VOLET FORMATION-ACCOMPAGNEMENT		
Diagnostic/formation-action/modules flash	Fonds mutualisés ANFH	Offre 2023
Webinaire cadres	Plans de formation des établissements	Offre 2023 – axe 7 management

07

Synthèse

**Une boîte à outils QVT modulable
en fonction de vos besoins**

07 Synthèse

1^{er} cas : vous souhaitez intégrer la dynamique QVT régionale

Ce que vous devez faire	Inconvénients	Avantages
Commencer à en parler en interne Attendre que l'ANFH revienne vers vous (1 ^{er} semestre 2023)	Intégrer un calendrier défini par l'ANFH	Bénéficier d'un cadre proposé et piloté par l'ANFH Bénéficier de résultats consolidés au niveau régional permettant un positionnement de son ETS au regard des différents indicateurs Financement ANFH sauf webinaire cadres

2^{ème} cas : vous souhaitez lancer votre démarche QVT en solo

Ce qui vous devez faire	Inconvénients	Avantages
Y réfléchir en interne pour définir les outils à mobiliser	Démarche isolée	Plus d'autonomie sur le calendrier Financement ANFH sauf webinaire cadres

08

Autres dispositifs ANFH

mobilisables à partir de 2023

Cf. pages 16-17 du PAR 2023

RSE et développement durable

Egalité professionnelle

Seconde partie de carrière

4C des clés pour des connaissances, des compétences, une carrière

Ces dispositifs peuvent comprendre variablement :

- des prestations de formation
- des webinaires ou autres actions de sensibilisation
- des prestations d'accompagnement/conseil
- du digital learning
- des fiches techniques
- des espaces thématiques sur www.anfh.fr
- des outils de communication
- des vidéos pédagogiques et/ou de retours d'expériences
- des podcast...

08a RSE et DEVELOPPEMENT DURABLE

Outils	Thèmes	Modalités
Espace thématique	Sensibilisation / Outils / Présentation dispositif	Accès libre sur www.anfh.fr
4 Webinaires de sensibilisation	<p>Comment favoriser le déploiement d'une politique de développement durable ?</p> <p>Comment mener un diagnostic de développement durable ?</p> <p>Comment formaliser un plan d'actions adapté à l'établissement ?</p> <p>Comment mettre en œuvre les actions, comment les prioriser ?</p>	Groupes inter-établissements Page 26 du PAR 2023
1 Formation	<p>Achats éco-responsables</p> <ul style="list-style-type: none"> - Un module pour les Directeurs/Directeurs achats (1 j) - Un module pour les acheteurs (2 à 3 j) 	Groupes intra ou inter-établissements Page 25 du PAR 2023
10 fiches pratiques	Achats responsables, biodiversité, énergie, gaz à effet de serre, gaspillage alimentaire, déchets, hygiène des locaux, qualité de l'air intérieur, éco- conception des soins et mobilité	Accès libre sur www.anfh.fr
16 Podcasts	Gaspillage alimentaire, tri des déchets, jardins thérapeutiques, éco-conception des soins, décarbonation du secteur de la santé, changement climatique et santé	Accès libre sur www.anfh.fr
Vidéos de retours d'expériences d'établissements		Accès libre sur www.anfh.fr

08b EGALITE PROFESSIONNELLE

Outils	Thèmes	Modalités
Espace thématique	Sensibilisation / Outils / Présentation dispositif	Accès libre sur www.anfh.fr
Accompagnement	Analyse des données sociales et mise en place d'un plan d'actions : Module 1 : diagnostic et cadrage de l'accompagnement Module 2 : accompagnement des acteurs	Etablissement ou groupe d'établissements (GHT, GCSMS, directions communes)
Parcours de formation	Egalité professionnelle et lutte contre les stéréotypes dans la FPH <ul style="list-style-type: none"> • Digital Learning de sensibilisation (30 min) • Formation des agents en situation d'encadrement intermédiaire (1 à 2 j) • Formation des référents égalité et/ou diversité (2 j) • Formation des services RH (1 j) 	Groupes intra ou inter-établissements Page 25 du PAR 2023

08c SECONDES PARTIES DE CARRIERE

Outils	Thèmes	Modalités
Accompagnement	<p>Concevoir et mettre en œuvre des politiques de prévention et de gestion des secondes parties de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> - Module diagnostic / cadrage de l'accompagnement - Formations-actions à la carte - Appuis opérationnels 	Etablissement ou groupe d'établissements (GHT, GCSMS, directions communes)
Formations	<p>Mobilité Gestion statutaire Identification des potentiels... À destination des personnels d'encadrement et RH</p>	Groupes intra ou inter-établissements
Dispositif Nouvelle Aquitaine	<p>Construire et réussir son évolution professionnelle</p>	Groupes inter-établissements d'agents

08d 4C : présentation du dispositif

Outils	Thèmes	Modalités
Espace thématique	Sensibilisation / Outils / Présentation dispositif	Accès libre sur www.anfh.fr
Webinaire	Sensibilisation	Groupes intra ou inter-établissements
Ateliers pédagogiques	Sensibilisation	Groupes intra ou inter-établissements
Outil diagnostic ANLCI	Sensibilisation, information	Accès libre
Parcours de formation agents	<ul style="list-style-type: none"> • Entretien initial pour cibler le besoin • Formations adaptés • Entretien de bilan 	Groupes inter-établissements d'agents dans le cadre du CREP
Fiches pratiques	<ul style="list-style-type: none"> • Compétences clés, de quoi parle-t-on ? • Faire face aux idées reçues • Comment identifier les problématiques de compétences clés • En parler avec l'agent 	Accès libre
Vidéos pédagogiques ETS et agents	<ul style="list-style-type: none"> • Comprendre – repérer • Savoir en parler • Mobiliser – accompagner 	Accès libre



**ECHANGES
COMMENTAIRES
QUESTIONS
CLOTURE**

**MERCI DE VOTRE
PARTICIPATION !**

