

Communiqué de presse

Le 20 juin 2022, à Paris

L'ANFH accompagne ses adhérents dans une démarche de qualité de vie au travail

Afin d'aider les établissements de la Fonction publique hospitalière à concilier épanouissement personnel et performance collective, l'ANFH lance une offre globale de formation et d'accompagnement axée sur la Qualité de Vie au Travail (QVT).

La Qualité de Vie au Travail, une démarche aux multiples aspects

La qualité de vie au travail désigne les actions qui permettent de concilier amélioration des conditions de travail pour les salariés et performance globale des établissements de santé¹. Disponible pour tous les établissements adhérents, cette démarche QVT couvre 6 thématiques différentes :

- **Le contenu du travail** : mettre en place de nouvelles approches pour améliorer la qualité des soins ainsi que le travail des soignants.
- **La santé au travail** : analyser l'organisation du temps de travail, l'environnement physique des soignants, la qualité de la prévention et la formation des agents RH sur les questions réglementaires.
- **L'employabilité et le développement professionnel** : L'évolution des pathologies, des attentes des patients et de la technologie modifient en profondeur les métiers et font apparaître de nouvelles disciplines. La démarche questionne entre autres, l'insertion, le plan de carrière, la formation, la sécurité et la flexibilité des agents de la fonction publique hospitalière.
- **La performance & le management** : doter les responsables d'outils nécessaires au travers de critères de qualité, d'engagement participatif, d'intéressement, de performance productive et de différents types de management.
- **Les relations de travail & le climat social** : initier des démarches valorisant les participations, le dialogue social et les discussions de travail, pour agrémenter les

¹<https://solidarites-sante.gouv.fr/professionnels/ameliorer-les-conditions-d-exercice/qualite-de-vie-au-travail/article/la-qualite-de-vie-au-travail>

relations avec les collègues, les relations managériales, l'équité et la justice organisationnelle.

- **L'égalité des chances** : la favoriser au travers de la diversité, la non-discrimination, l'égalité professionnelle et la conciliation des temps.

Des formations en digital learning consacrées à la QVT et adaptées aux territoires

Afin mesurer le climat social de l'organisation, préalable à des actions de qualité de vie au travail en établissement, l'ANFH met à leur disposition un le baromètre social afin de disposer d'un état des lieux précis de la perception des agents de leur quotidien de travail. Elle accompagne aussi à la mise en place d'une politique de qualité de vie au travail (QVT) grâce à une formation qui s'adresse aux directeurs, responsables de services, managers et toute autre personne associée à une démarche QVT. Elle fait partie intégrante de la boîte à outil QVT, créée par le groupe de travail national de l'ANFH. D'une durée de 1h25, elle est composé de 8 modules au cours desquels l'apprenant abordera des exemples concrets à travers des mises en situations. Il pourra également tester ses connaissances au fur et à mesure de son avancée via différents quiz.

Les délégations de l'ANFH mettent à disposition des agents des établissements adhérents des actions de formation régionales (AFR) qui répondent aux besoins locaux en fonction des priorités régionales

Retrouvez plus d'informations sur les outils et formations disponibles en région [ici](#)

Plus d'infos : www.anfh.fr

L'ANFH en bref -

OPCA de la fonction publique hospitalière, l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH) est agréée par le Ministère de la Santé pour collecter et gérer les fonds consacrés au financement du plan de formation (2,1% de la masse salariale), du Congé de formation professionnelle (CFP), congés pour VAE et pour Bilan de compétences (0,2% de la masse salariale), des études promotionnelles (0,6%), de la formation professionnelle des travailleurs handicapés pris en charge par les ESAT (4,8%) des agents de la Fonction publique hospitalière et du Développement professionnel continu (DPC) médical (0,5% et 0,75% de la masse salariale médicale) des personnels médicaux de ses établissements. En complément de la gestion des 974,4 millions d'euros collectés, l'ANFH offre à ses adhérents et leurs agents un ensemble de services visant à les accompagner dans la gestion de la formation, des compétences et des métiers : veille, information, offre de formation, outils méthodologiques, supports de communication... Reposant sur trois valeurs structurantes - paritarisme, solidarité et proximité - environ 500 administrateurs et 26 délégations territoriales regroupées en 16 délégations régionales œuvrent depuis 1974 pour l'égalité d'accès à la formation continue et le développement des compétences des agents employés par les établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux publics, soit plus d'un million de personnes.

