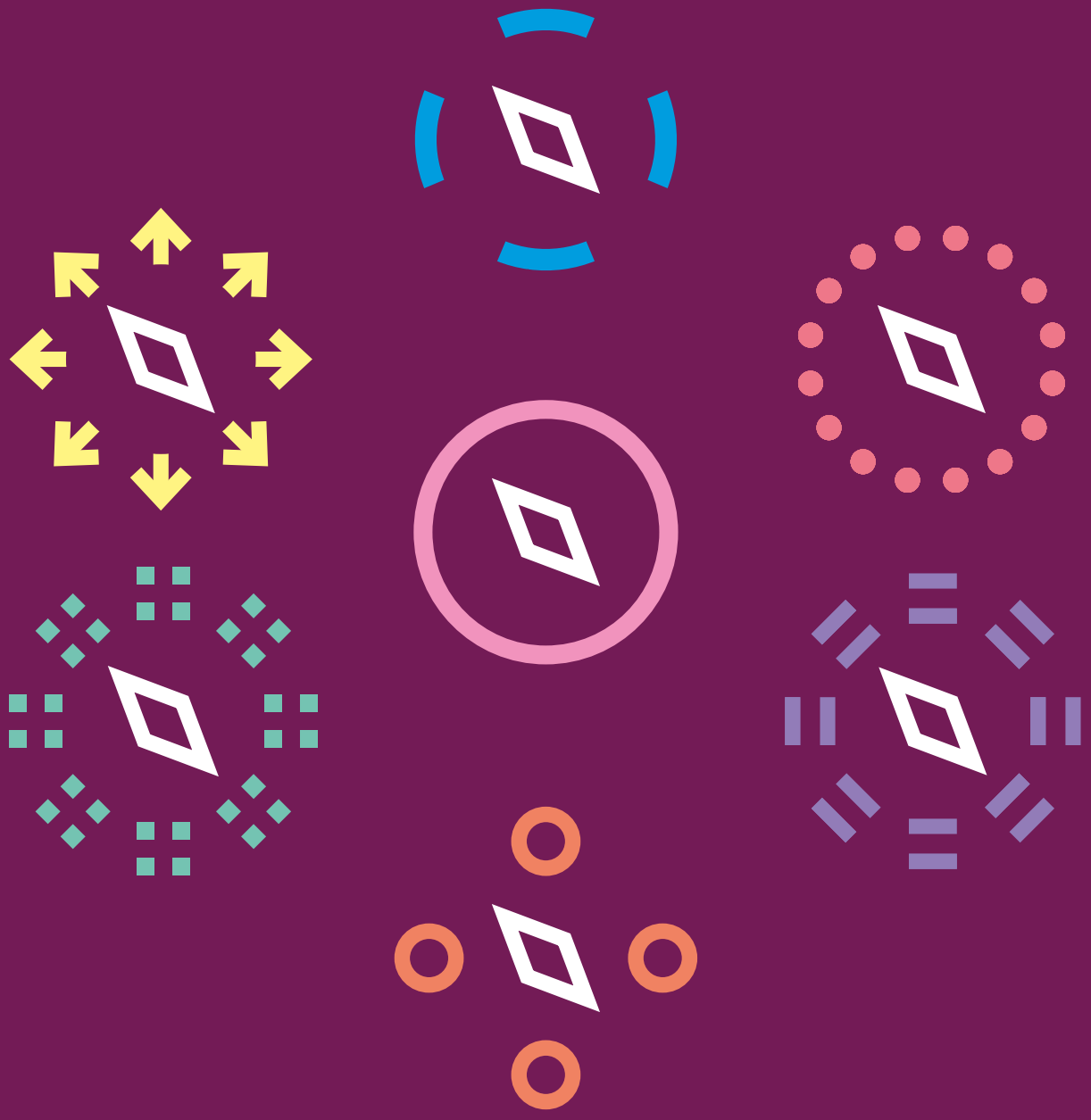
Anfh

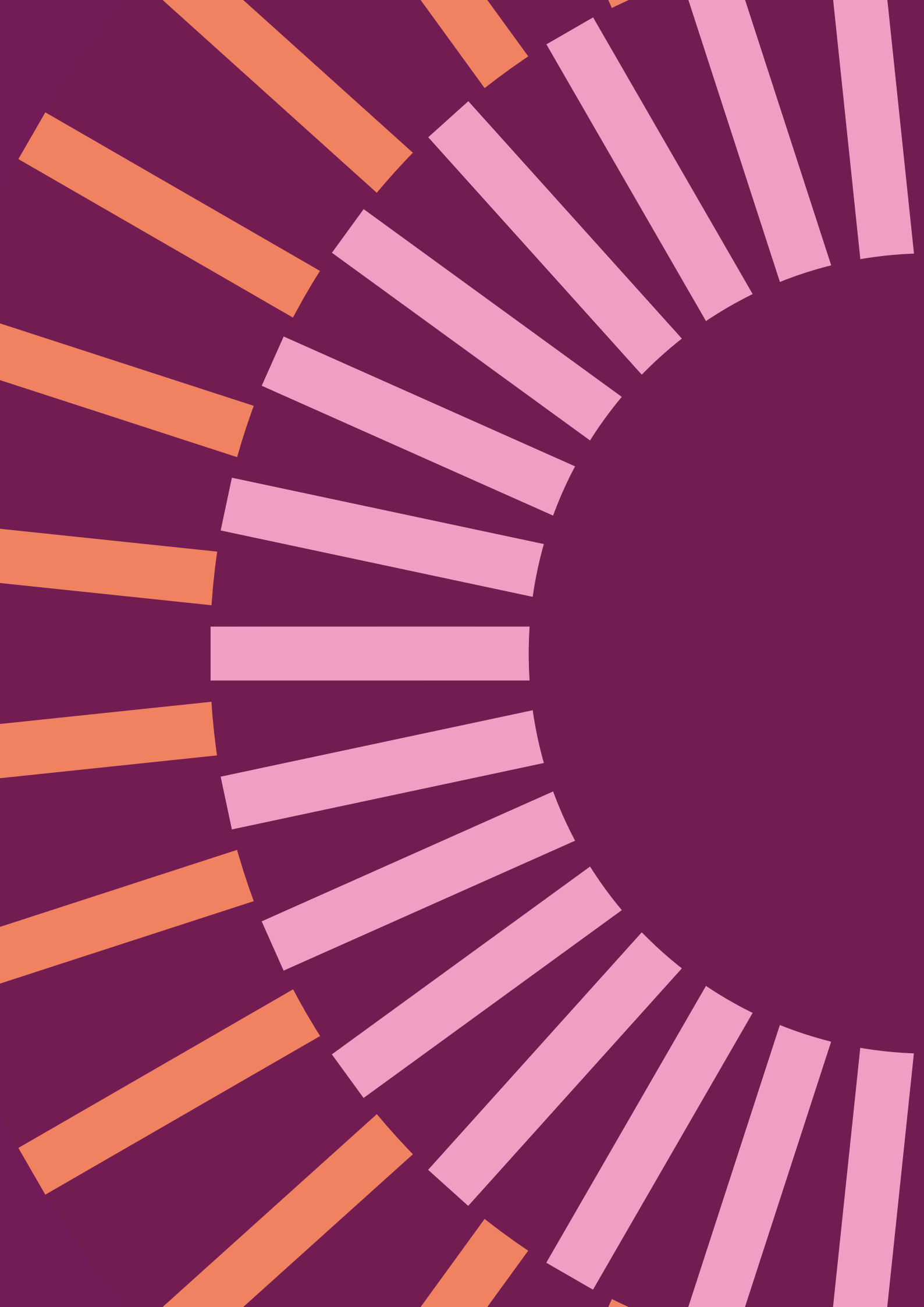
Offre de services QVCT

Concilier épanouissement personnel et performance collective



Offre de services QVCT

Concilier épanouissement personnel et performance collective



Sommaire

Introduction - Renforcer l'accompagnement sur la QVCT dans les établissements 04

Rappel - Les 6 grands axes de la boussole QVCT HAS / ANACT 05

01

Les 3 volets de l'offre QVCT Anfh 06

Volet 1 - Sensibilisation-appropriation 08
Volet 2 - Exploration 09
Rappel - L'enquête Égalité Professionnelle 10
Volet 3 - Accompagnement-formation 11

Coup d'œil sur les offres de l'Anfh contribuant à la QVCT 18

02

Détail des programmes du volet exploration 20

Analyser, restituer et exploiter les résultats de votre Baromètre Social 22

03

Détail des programmes du volet accompagnement-formation 24

Lot 1 - Accompagnement au diagnostic et/ou à la mise en œuvre d'un plan d'action de la politique QVCT 26
Module 1 - Diagnostic et élaboration d'une note de cadrage 26
Module 2 - Formation-action à la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action QVCT 29

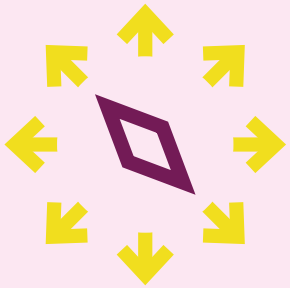
Lot 2 - DUERP et PAPRIPACT 32
Module 1 - Sensibilisation au Document Unique et au PAPRIPACT (100% distanciel) 32
Module 2 - Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer au PAPRIPACT 35

Lot 3 - Webinaire encadrants : « QVCT : Déclinaison dans les pratiques de l'encadrement » 41

Lot 4 - Espaces de Discussion sur le Travail (EDT) : de la théorie à la pratique 42

Rappel

Les 6 grands axes de la boussole QVCT HAS / ANACT



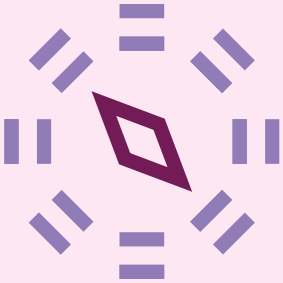
Employabilité, développement professionnel

Formation, insertion, plan de carrière, parcours et compétences, flexibilité et sécurité, emplois atypiques



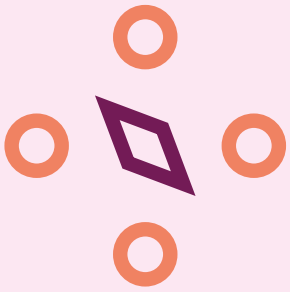
Partage et création de valeur

Critères de qualité, engagement participatif, participation-intéressement, performance productive



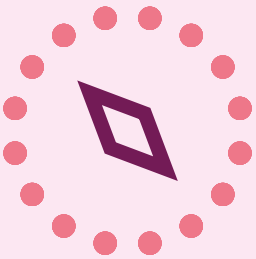
Égalité des chances

Équilibre vie privée/vie professionnelle, diversité et non-discrimination, égalité professionnelle, conciliation des temps



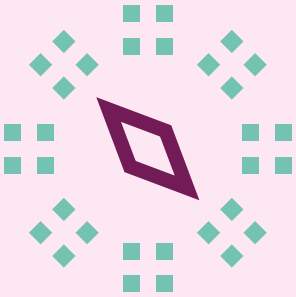
Relations de travail, climat social

Participation, dialogue social, discussions sur le travail, relations avec les collègues, relations managériales, équité, justice organisationnelle



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

Introduction

Renforcer l'accompagnement sur la QVCT dans les établissements

Dans un contexte où les métiers du sanitaire, du social et du médico-social restent fortement sollicités — tensions démographiques, exigences accrues de qualité et de sécurité des soins, transformations organisationnelles — la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) demeure un axe stratégique incontournable de la politique sociale des établissements.

Forte de plusieurs années d'accompagnement de ses adhérents sur ce champ, l'Anfh poursuit son engagement à travers une offre renouvelée, construite en cohérence avec son projet stratégique 2025-2028, les référentiels de certification et d'évaluation de la Haute Autorité de Santé (HAS) et les recommandations de l'ANACT. Cette nouvelle offre articule diagnostic, formation-action et outillage méthodologique, pour permettre à chaque établissement — quel que soit son niveau de maturité — de structurer, mettre en œuvre et faire vivre durablement sa politique QVCT.

Elle s'appuie notamment sur deux leviers d'exploration complémentaires — le Baromètre social et l'enquête Égalité Professionnelle — ainsi que sur un choix élargi de prestataires qualifiés sur chaque module, dont les approches sont présentées dans cette brochure.

Pour construire ce dispositif, le fil conducteur de l'Anfh reste la boussole QVCT proposée par la Haute Autorité de Santé (HAS) et par l'ANACT. Cet outil organise 10 points identifiés par l'ANI autour de 6 grands axes et permet à chaque établissement de repérer ses points forts et ses axes de progrès, en visant des solutions pragmatiques.

L'OFFRE QVCT ANFH

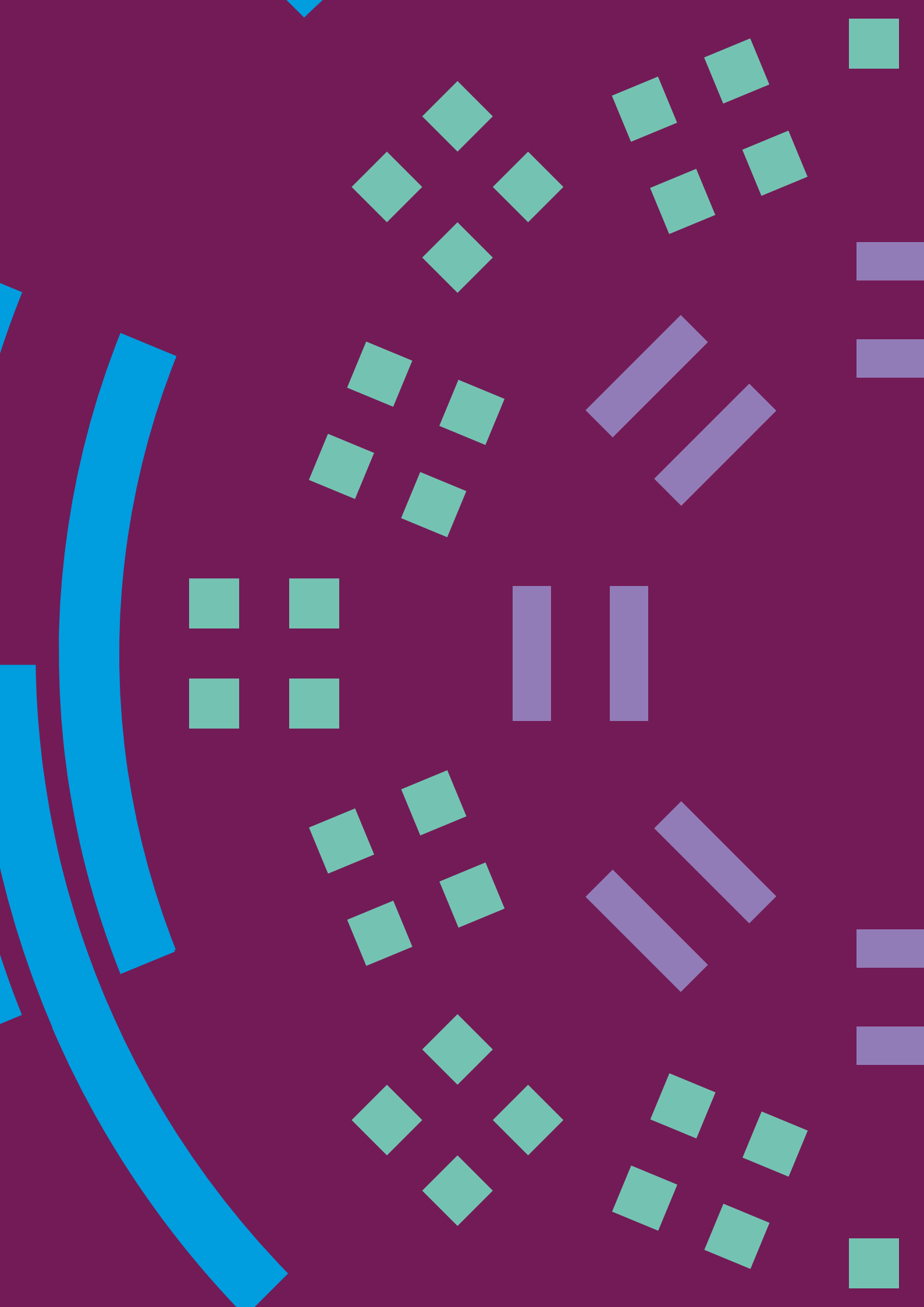
Plusieurs outils mobilisables à la carte

L'Anfh propose un dispositif qui fonctionne comme une boîte à outils mobilisable à la carte, classée selon 3 niveaux :
Sur les volets exploration et accompagnement-formation, l'établissement peut choisir parmi plusieurs prestataires qualifiés par l'Anfh, chacun présentant sa propre approche de la démarche.

Sensibilisation - appropriation
Vous voulez cerner les composantes de la QVCT avant de porter un projet en interne, de façon ludique et accessible
→ Outil digital learning

Exploration
Vous souhaitez mesurer la perception de la QVCT dans votre établissement, ou celle de l'égalité professionnelle
→ Outils baromètre social, Enquête Égalité Professionnelle

Accompagnement – formation
Vous voulez diagnostiquer votre situation, élaborer une note de cadrage et mettre en œuvre un plan d'actions QVCT, formaliser votre DUERP/PAPRIPACT, sensibiliser vos encadrants ou déployer des Espaces de Discussion sur le Travail
→ Outils des lots 1, 2, 3 et 4 (voir ci-après).



01

Les 3 volets de l'offre QVCT Anfh

Sensibilisation – appropriation
→ p.8

Exploration
→ p.9

Accompagnement – formation
→ p.11

Volet 1 – Sensibilisation-appropriation
Le digital learning : une première approche pour cerner le périmètre de la QVCT

Pourquoi ?
Se familiariser de manière ludique avec les différentes composantes de la QVCT et s'inspirer d'actions initiées par d'autres établissements.

Pour qui ?
Toute personne pilotant ou participant à une démarche QVCT

Quand ?
Avant de porter un projet en interne sur le champ de la QVCT.

Comment ?
Sur la plateforme e-learning de l'Anfh.

Quelle durée ?
Environ 15 minutes par module (8 modules)

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

Un digital learning en accès libre pour poser les bases de la QVCT : à suivre à votre rythme sur la plateforme e-learning de l'Anfh. Codes d'accès auprès de votre délégation.

Volet 2 – Exploration
Le baromètre social : outil de mesure de la perception de la QVCT

NOUVEAUTÉ

Les évolutions de la plateforme QVCT de l'Anfh

La plateforme QVT-anfh.fr, support du Baromètre social, continue d'évoluer pour faciliter l'exploitation des résultats par les établissements.

De nouvelles fonctionnalités

Amélioration des envois de mails et de la génération des courriers, guide d'administration de la plateforme.

De multiples rapports générés instantanément

Rapports comparatifs entre deux campagnes, rapports par sites, filières, encadrement ou non, typologie de personnel (critères combinables) ; mise à disposition des rapports régionaux sur l'interface établissement.

De nouveaux supports didactiques pour guider les établissements dans l'analyse des résultats

Livret complet et grille d'analyse des résultats, vidéo d'approfondissement.

Prestataires retenus pour l'accompagnement à l'analyse et à la restitution

Pour accompagner les établissements dans l'analyse des résultats et leur restitution, l'Anfh a sélectionné deux prestataires. Chacun décline un accompagnement en 4 scénarios selon le type de besoin (primo-réalisation / renouvellement) et la modalité de restitution (centralisée sur un groupe unique / démultipliée auprès de plusieurs publics).

À noter
Les deux prestataires retenus partagent une approche en deux temps (analyse factuelle puis échanges collectifs) et s'appuient sur la boussole HAS pour structurer la lecture des résultats.

OBEA

Scénario 1 Primo-réalisation, restitution centralisée (CODIR/COPIL, ½ journée) : apports méthodologiques et clés de lecture, présentation des résultats avec fiche écoute individuelle, débriefing en diagnostic partagé, brainstorming structuré par axe de la boussole QVCT, co-construction d'un plan de communication.

Scénario 2 – Renouvellement, restitution centralisée (½ journée) : même trame, avec fiche d'analyse comparative N/N-1, évaluation du plan d'action existant et préparation des prochaines étapes.

Scénario 3 – Primo-réalisation, restitution démultipliée (CODIR puis encadrants en ½ journée chacun, instances en 1h30, ensemble du personnel en 1h × 2-3 sessions) : déclinaison progressive du même contenu, travail en sous-groupes et format « World Café » pour les encadrants, format factuel et transparent pour les instances, fiche feedback pour les agents.

Scénario 4 Renouvellement, restitution démultipliée : même déclinaison avec focus sur les évolutions N/N-1 et retour d'expérience sur les actions menées depuis le précédent baromètre.

PRAGMA

Scénario 1 Primo-réalisation, restitution centralisée (½ journée) : indications de lecture, analyse thème par thème à l'aide d'une « grille d'analyse » remplie en séance avec les participants, temps de synthèse en binôme/sous-groupe puis en plénière, échange en cercle pour passer à l'action, coconstruction d'un document de synthèse communicant.

Scénario 2 Renouvellement, restitution centralisée (½ journée) : même trame avec focus sur les principales évolutions, échange dédié sur les actions de communication des résultats.

Scénario 3 Primo-réalisation, restitution démultipliée (1 journée) : matinée d'analyse collective à partir d'un rapport général puis travail en sous-groupe sur les résultats de chaque entité (autonomisation des participants) ; après-midi consacré à la préparation des restitutions (matrice, apports sur la posture et le déroulé, entraînement par pédagogie inversée).

Scénario 4 Renouvellement, restitution démultipliée (1 journée) : même structure, avec partage de bonnes pratiques sur une restitution réussie et mise en situation réelle de restitution devant le groupe
Effectif recommandé : jusqu'à 20 personnes par session.

Pourquoi ?

Réaliser un état des lieux du climat social au travers d'un ou plusieurs questionnaires portant sur les différents facteurs constitutifs de la QVCT. Constitue une phase diagnostic d'une démarche de prévention des RPS ou de l'évaluation d'une politique QVCT en cours.

Pour qui ?

Pour tous les professionnels de l'établissement quels que soient leurs métiers, filières ou services.

Quand ?

En amont d'une réflexion approfondie sur la QVCT, ou pour objectiver une politique déjà engagée.
Au moment opportun décidé par l'établissement ou lors des campagnes régionales menées par les délégations de l'Anfh.

Comment ?

Demande d'accès à la plateforme d'enquête dématérialisée qvt-anfh.fr auprès de votre délégation. Seul l'établissement diffuse l'enquête en autonomie auprès de son personnel (médical et non médical), et a accès aux rapports de résultats.

Quelle durée ?

Durée conseillée de l'enquête : 4 semaines.

Qui contacter ?

Votre délégation Anfh.

Volet 2 – Exploration
Rappel – L'enquête égalité professionnelle

Dans la continuité du baromètre social, l'Anfh met à disposition sur sa plateforme QVT-anfh.fr une enquête en ligne spécifique sur l'égalité professionnelle : « Égalité professionnelle : des clés pour agir ».

Pourquoi ?
Mesurer la perception qu'ont les professionnels de l'égalité professionnelle dans leur établissement et objectiver la situation au regard de l'obligation réglementaire, en vigueur depuis fin 2019, mettre en œuvre un plan d'action sur l'égalité professionnelle. Les données recueillies alimentent directement ce plan d'action et ses axes d'amélioration.

Pour qui ?
Pour tous les professionnels de l'établissement quels que soient leurs métiers, filières ou services.

Quand ?
En complément ou non du baromètre social, pour objectiver la situation de l'établissement en matière d'égalité professionnelle avant d'élaborer ou d'actualiser son plan d'action. Au moment opportun décidé par l'établissement ou lors des campagnes régionales menées par les délégations de l'Anfh.

Comment ?
Enquête en ligne avec questions à réponses multiples, organisée en 6 thèmes, hébergée sur une plateforme dédiée que l'établissement déploie en autonomie auprès de son personnel.
À l'issue du questionnaire, des définitions de notions-clés (égalité, équité, mixité, etc.) sont délivrées aux répondants.

Contenus de l'enquête
L'enquête vise à saisir la perception qu'ont les professionnels de l'égalité professionnelle, à travers leur vécu et leur quotidien au travail. Elle est structurée en 6 thèmes :
→ l'évolution professionnelle
→ la diversité
→ l'égalité professionnelle
→ la conciliation vie professionnelle et vie privée
→ la discrimination
→ la politique de l'établissement

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

« *L'enquête vise à saisir la perception qu'ont les professionnels de l'égalité professionnelle, à travers leur vécu et leur quotidien au travail.*

Volet 3 – Accompagnement – formation

Lot ① Accompagnement au diagnostic et/ou à la mise en œuvre d'un plan d'action de la politique QVCT

MODULE 1 Diagnostic et élaboration d'une note de cadrage

Pourquoi ?
Établir un état des lieux des réalisations existantes en QVCT, objectiver la situation réelle de l'établissement, définir tout ou partie d'une politique QVCT en connexion avec le projet d'établissement et le projet social, concevoir un plan d'actions réaliste et priorisé, adapté au niveau de maturité de l'établissement.

Pour qui ?
Personnels de direction (DG, DRH, Direction des soins), services RH, encadrants/ manageurs de proximité, référents QVCT, représentants du personnel, responsables prévention/ santé au travail.

Quand ?
Avant d'élaborer un plan d'actions QVCT ou de mettre en œuvre une ou des actions QVCT ciblées.

Comment ?
Accompagnement de l'établissement par un consultant, du diagnostic à la mise en œuvre. Trois cas de figure selon le besoin (identifié / à préciser / à approfondir) déterminent la durée et les modalités. Production systématique d'une note de cadrage orientant vers le module 2 ou une autre offre de service proposée par l'Anfh.

Quelle durée ?
1 jour (7h) à 2 jours (14h) selon la maturité de l'établissement.

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

En savoir plus ?
Consultez les programmes détaillés dans la partie 2 de ce document.

NOTE DE CADRAGE
Lorsque la délégation Anfh finance tout ou partie de la prestation, la note de cadrage produite à l'issue du diagnostic lui est portée à connaissance ; après échange et en accord avec l'établissement, elle la valide avant l'élaboration du bon de commande du module 2, dont le contenu et la durée pourront être ajustés en fonction des besoins. Selon le contenu de la note de cadrage, l'Anfh peut alors, si elle l'estime plus adapté, orienter l'établissement vers une autre offre de service qu'elle met à disposition de ses adhérents.

À noter
le cas échéant, la coordination entre le déploiement de cette prestation et l'accompagnement lot 1 est particulièrement recommandée.

Aperçu des programmes

	Compétences Prévention	Arthur Hunt – Evocare	Adopale
Diagnostic / approche	Étude des données existantes (Baromètre social, RSU, DUERP, PAPRIPACT, indicateurs RH, COPIL, Boussole QVCT…)	Outils de diagnostic normalisés, adaptation des messages et supports aux interlocuteurs	« Learning by doing » : apports théoriques suivis d'une mise en pratique immédiate sur les données réelles de l'établissement
Déroulé	En 3 temps : • comprendre le contexte • comprendre les déterminants organisationnels de la QVCT • construire la note de cadrage	Analyse des documents transmis, identification des interlocuteurs clés, qualification du besoin, définition du périmètre	Analyse croisée des données existantes, entretiens et/ou atelier collectif de recueil des perceptions terrain, structuration d'un plan d'action priorisé
Note de cadrage / livrables	Note de cadrage : axes, priorités, méthodes, rôles, chronologie, préconisations	Objectifs du module 2, actions à engager, modalités de déploiement, première structuration du plan d'actions	Livrables exploitables (fiches-action, plan de communication) et note de cadrage précisant objectifs, contenu du module 2, durée, public cible et planification

Volet 3 – Accompagnement – formation

Lot ① Accompagnement au diagnostic et/ou à la mise en œuvre d'un plan d'action de la politique QVCT

MODULE 2 **Formation-action à la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action QVCT**

Pourquoi ?
Développer une culture partagée autour de la QVCT en lien avec le dialogue social ; accompagner la mise en œuvre opérationnelle des priorités identifiées dans la note de cadrage ; renforcer les compétences des acteurs ; outiller les établissements pour déployer les processus QVCT (diagnostic, plan d'action, suivi, évaluation).

Pour qui ?
Personnels de direction (DG, DRH, Direction des soins), services RH, encadrants/ manageurs de proximité, référents QVCT, représentants du personnel, responsables prévention/ santé au travail.

Quand ?
Établissement disposant d'une note de cadrage à la suite du module 1, ou à la suite d'un échange direct avec le prestataire.

Comment ?
Formation-action construite à partir de la note de cadrage. Prioritairement en présentiel, à distance possible en accord avec l'établissement.

Quelle durée ?
Jusqu'à 9 jours (63 heures), adaptée aux besoins de l'établissement.

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

En savoir plus ?
Consultez les programmes détaillés dans la partie 2 de ce document.

LE MOT DES PRESTATAIRES

Compétences Prévention
« Comment engager une démarche QVCT qui réponde réellement aux enjeux de votre établissement, et en faire un véritable levier de transformation ? » Compétences Prévention accompagne les établissements en deux temps : identifier les priorités à partir des réalités du travail et des données existantes pour construire une note de cadrage, puis transformer cette analyse en plan d'actions opérationnel afin de piloter durablement la démarche QVCT.

Arthur Hunt – Evocare
« Les démarches d'amélioration de la qualité de vie et des conditions de travail bénéficient aujourd'hui d'un important recul » : fort de ce retour d'expérience de nombreux établissements déjà engagés, Arthur Hunt apporte un appui méthodologique et technique aux établissements qui amorcent leur politique QVCT, du diagnostic à sa mise en œuvre opérationnelle.

Adopale
« Structurer une démarche QVCT efficace, c'est avancer avec méthode » : Adopale accompagne les établissements à chaque étape, du diagnostic partagé jusqu'à l'ancrage durable des actions dans le quotidien des équipes, avec une approche exigeante sur le fond et pragmatique sur la forme.

Aperçu des programmes

	Compétences Prévention	Arthur Hunt – Evocare	Adopale
Démarche	→ Partager une vision commune de la QVCT et du travail réel → transformer l'analyse en leviers d'action → co-construire un plan d'actions priorisé et pilotable	Traduction des axes stratégiques du diagnostic en actions opérationnelles : décomposition en sous-objectifs, identification des problématiques concrètes, mise en lien avec le travail réel	Méthode de diagnostic QVCT et réappropriation collective, structuration/priorisation des actions (quick wins, actions structurantes, projets transversaux), fiches-actions construites en séance
Pilotage / suivi	Mobilisation des acteurs et conduite du changement, suivi et évaluation des actions, ancrage de la démarche dans le fonctionnement de l'établissement	Vérification de cohérence des actions avec la stratégie de l'établissement, les obligations réglementaires et les attendus HAS	Indicateurs de suivi et gouvernance projet, intégration de la QVCT dans la politique RH/managériale, élaboration d'un plan de communication QVCT

Volet 3 – Accompagnement – formation
Lot ② DUERP et PAPRIPACT

MODULE 1 Sensibilisation au Document Unique et au PAPRIPACT (100 % distanciel en mode synchrone)

Pourquoi ?
Apports théoriques synthétiques pour cadrer les notions clés (DUERP, PAPRIPACT, obligations légales, enjeux QVCT), identifier les acteurs clés, sensibiliser aux enjeux réglementaires et organisationnels, renforcer la culture prévention.

Pour qui ?
Toute personne en charge de l'élaboration ou de l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT — préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT.

Quand ?
En amont d'une élaboration ou d'une actualisation des DUERP/PAPRIPACT.

Comment ?
Classe virtuelle interactive exclusivement à distance.

Quelle durée ?
Maximum 3h30 (demi-journée).

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

En savoir plus ?
Consultez les programmes détaillés dans la partie 2 de ce document.

À noter
les effectifs indiqués pour chaque prestataire sont donnés à titre indicatif ; ils pourront être ajustés en fonction des besoins de l'établissement.

Aperçu des programmes

	Compétences Prévention	Formavenir Performances	Groupe JLO
Format	2h30, jusqu'à 100 participants	3h30, 5 à 15 participants	3h30, 6 à 16 participants
Déroulé	Classe virtuelle à 2 intervenants : quiz et sondages en direct, outils interactifs (Teams, Wooclap)	Classe virtuelle avec quiz, sondages, nuages de mots, tableau blanc, mini-cas	Classe virtuelle synchrone intra ou inter-établissements, formateurs de terrain, livret stagiaire remis en PDF
Contenu	Structure : cadre et enjeux → sens de la démarche → grandes étapes de mise en œuvre → auto-positionnement et pistes d'action	Notions essentielles, obligations légales, construction du DUERP, structure du PAPRIPACT, études de cas simplifiées secteur sanitaire/médico-social	4 séquences : cadre et enjeux → notions clés → méthode DUERP → se situer et préparer la suite (orientation vers le module 2 si besoin)

Volet 3 – Accompagnement – formation
Lot ② DUERP et PAPRIPACT

MODULE 2 **Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer au PAPRIPACT**

Pourquoi ?
Élaborer ou actualiser le DUERP, intégrer les risques psychosociaux, construire le PAPRIPACT ; développer l'autonomie des participants pour la création et la mise à jour de ces documents.

Pour qui ?
Toute personne en charge de l'élaboration ou de l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT — préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT.

Quand ?
À la suite du positionnement préalable, le cas échéant après le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants.

Comment ?
Deux formats possibles : intraétablissement (contextualisation, co-construction avec les acteurs internes) ou inter-établissements (mutualisation, partage d'expériences).

Quelle durée ?
Jusqu'à 4 jours, consécutifs ou non ; travaux intersessions possibles en intra.

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

En savoir plus ?
Consultez le programme détaillé dans la partie 2 de ce document.

LE MOT DES PRESTATAIRES

Compétences Prévention
Face aux enjeux croissants de prévention des risques professionnels, Compétences Prévention propose une approche progressive : une sensibilisation accessible aux fondamentaux du DUERP et du PAPRIPACT, puis une formation-action — en inter ou en intraetablissement — pour transformer ce document, souvent perçu comme une simple obligation réglementaire, en un véritable outil de pilotage de la prévention, avec une méthode et des outils directement réutilisables en autonomie.

Formavenir Performances
Formavenir Performances inscrit son dispositif dans une logique progressive : une sensibilisation aux fondamentaux du DUERP et du PAPRIPACT pour poser un socle commun, puis une formation-action — en inter-établissements pour mutualiser les pratiques, ou en intra pour s'ancrer dans les réalités de terrain — afin de formaliser ou actualiser le DUERP et construire un PAPRIPACT piloté dans la durée.

Groupe JLO
Le Groupe JLO propose un parcours en plusieurs temps : une sensibilisation à distance pour poser un vocabulaire commun et relier le DUERP et le PAPRIPACT à la finalité QVCT, puis une formation-action animée par des formateurs de terrain — en inter-établissement, autour d'un établissement support et d'échanges entre pairs, ou en intra, au plus près des unités de travail de l'établissement — pour installer une démarche lisible, déployable et suivie dans la durée.

« Le DUERP identifie et évalue les risques professionnels, que le PAPRIPACT traduit en plan d'actions annuel. Tous deux structurent la démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Aperçu des programmes

Format inter-établissements

	Compétences Prévention	Formavenir Performances	Groupe JLO
Format	3 jours non consécutifs, intersessions, jusqu'à 12 participants	4 jours, 5 à 15 participants	3 jours non consécutifs + 2 intersessions, 4 à 12 participants
Déroulé	Comprendre le contexte et structurer la démarche → observer/analyser/hiérarchiser les risques → transformer le DUERP en plan d'actions → intersession (2-3 semaines) → construire le PAPRIPACT et piloter la démarche, avec retour d'expérience collectif entre établissements	Jour 1 : méthodologie commune, cotation P×G harmonisée. Jour 2 : construction d'un DUERP modèle. Jour 3 : construction d'un PAPRIPACT modèle (indicateurs SMART). Jour 4 : gouvernance de revue DUERP/PAPRIPACT, tableau de bord et plan d'action à 30 jours	Amont : positionnement et socle commun. Jour 1 : poser un cadre commun. Intersession : transposition. Jour 2 : journée terrain dans un établissement support. Intersession : déploiement et intégration au DUERP. Jour 3 : consolidation du DUERP et construction du PAPRIPACT
Livrables	PAPRIPACT construit et démarche pilotée dans la durée, enrichie des retours d'expérience entre établissements	DUERP et PAPRIPACT modèles, tableau de bord type, plan d'action personnel à 30 jours	DUERP consolidé, PAPRIPACT construit (actions, répartition des rôles, échéances, suivi, instances et communication)

Format intraetablissement

	Compétences Prévention	Formavenir Performances	Groupe JLO
Format	3 jours, intersession, jusqu'à 12 participants	4 jours, 5 à 15 participants	2 à 4 jours selon maturité (format standard 3 jours + 2 intersessions), 4 à 12 participants
Déroulé	Formation-action construite à partir des documents transmis par l'établissement (DUERP, PAPRIPACT, baromètre social, indicateurs RH) : comprendre le contexte → observer et hiérarchiser les risques → transformer le DUERP en plan d'actions (intersession d'observations terrain et de collecte de données) → construire le PAPRIPACT et piloter la démarche	Jour 1 : diagnostic et structuration (lecture critique du DUERP existant) Jour 2 : évaluation terrain. Jour 3 : PAPRIPACT et actions de prévention Jour 4 : pilotage et pérennisation (tableau de bord, plan de communication interne)	Amont : cadrage. Jour 1 : structurer la démarche Intersession : production et préparation Jour 2 : évaluation sur le terrain (visite d'une unité). Intersession : consolidation du DUERP Jour 3-4 : finaliser le DUERP et construire le PAPRIPACT
Livrables	PAPRIPACT construit à partir du DUERP transformé en plan d'actions, démarche pilotée dans la durée	DUERP actualisé, PAPRIPACT construit, tableau de bord et plan de communication interne	DUERP finalisé et PAPRIPACT construit

Volet 3 – Accompagnement – formation

Lot ③ Webinaire encadrants : « QVCT : Déclinaison dans les pratiques de l'encadrement »

Pourquoi ?
Sensibiliser les manageurs à l'articulation entre la stratégie QVCT de l'établissement, l'organisation et le management ; s'approprier et mettre en œuvre des actions favorisant la QVCT dans le management au quotidien, en prenant en compte sa propre QVCT en tant que manageur.

Pour qui ?
Professionnels encadrants ou responsables de service, quel que soit leur secteur d'activité.

Quand ?
En complément d'une démarche QVCT engagée, pour sensibiliser un maximum d'encadrants avant, si besoin, d'aller plus loin.

Comment ?
Webinaire interactif (jusqu'à 150 participants), en intra ou en inter-établissements. Replay disponible sur la plateforme LMS de l'Anfh.

Quelle durée ?
Maximum 3 heures.

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

En savoir plus ?
Consultez le programme détaillé dans la partie 2 de ce document.

Programme
Déroulé : cerner les enjeux et notions liées à la QVCT > comprendre le triple rôle du manageur (facilitateur, pilote, sponsor) face aux RPS > être en vigilance pour soi-même en tant que manageur > s'appuyer sur les 6 axes de la boussole QVCT > oser un management qui génère l'épanouissement > inviter à l'action.

LE MOT DU PRESTATAIRE
REOR
Et si la QVCT commençait aussi par les pratiques managériales du quotidien ? Comment prendre soin de son équipe… sans s'oublier soi-même ? Ce webinaire vous propose des repères concrets pour mieux comprendre votre rôle de manageur, face aux enjeux de QVCT et aux risques psychosociaux. Découvrez, avec la boussole QVCT, les leviers sur lesquels vous pouvez agir au quotidien pour favoriser engagement, coopération et qualité du travail. Un webinaire ludique et interactif, rythmé par des quiz, exercices et partages, pour accueillir vos réactions, vos bonnes pratiques et vos questions. Un temps pour prendre du recul sur son management et oser créer les conditions d'un travail qui prend soin de son équipe… et de soi-même.

« Format court et accessible, ce webinaire permet de sensibiliser largement l'encadrement aux enjeux de la QVCT avant, si besoin, d'engager des actions plus approfondies.

Volet 3 – Accompagnement–formation

Lot ④ Espaces de Discussion sur le Travail (EDT) : de la théorie à la pratique

Pourquoi ?
S'approprier la démarche d'animation d'un Espace de Discussion sur le Travail avec son équipe ; adopter une posture et des techniques favorisant la participation des membres de son équipe pour l'évolution de l'organisation du travail ; intégrer les EDT dans les démarches de QVCT et de prévention des risques psychosociaux.

Pour qui ?
Tout professionnel en situation d'encadrement ou responsable d'équipe.

Quand ?
Après une réflexion interne pouvant associer notamment les partenaires sociaux à considérer comme élément contributif du dialogue social au sein des collectifs de travail.

Peut être déployé avec l'action DGOS/ANACT « Parcours manageurs : Développer un management participatif pour mieux travailler ensemble ».

Comment ?
Auto-positionnement préalable des participants. Prioritairement en présentiel. Mise en pratique réelle : chaque participant anime un EDT dans son équipe entre les sessions.

Quelle durée ?
Jusqu'à 5 jours (35h) sur une période maximale de 6 mois, avec intersessions.

Qui contacter ?
Votre délégation Anfh.

En savoir plus ?
Consultez les programmes détaillés dans la partie 2 de ce document.

LE MOT DES PRESTATAIRES

Adopale
Adopale mise sur la mise en pratique réelle : chaque participant anime un EDT dans son équipe entre les journées de formation, avec un suivi individualisé tout au long du parcours.

Compétences Prévention
Compétences Prévention s'appuie sur une approche multiméthodes — analyse du travail réel, outils issus de la culture PRAP, codéveloppement, arbre des causes — pour ancrer durablement la posture de facilitateur chez les encadrants.

Antidote Expertise
Antidote Expertise mise sur une pédagogie ludique et interactive, avec un troisième temps à distance, environ trois mois plus tard, pour évaluer l'impact des EDT sur la QVCT et la qualité des soins.

À noter
les effectifs indiqués pour chaque prestataire sont donnés à titre indicatif ; ils pourront être ajustés en fonction des besoins de l'établissement.

Aperçu des programmes

	Adopale	Compétences Prévention	Antidote Expertise
Format	5 jours (35h) 5 à 15 participants	4 jours (28h) 5 à 15 participants	3 jours (2 jours + 1 jour à ~3 mois) 5 à 15 participants
Déroulé	5 journées + intersessions filées (1 mois, 1 mois, 1 mois, 3 mois) : introduction QVCT/EDT → lancer et conduire un EDT (simulation) → posture de facilitateur → premiers retours d'expérience → évaluation et pérennisation	Jours 1-2 : cadrage, analyse du travail réel (outils ItaMaMiR, QQOQCP). Intersession : expérimentation d'un EDT réel. Jours 3-4 : posture de facilitateur, transformation de l'intelligence collective en actions, pérennisation	Jour 1 : écarts travail prescrit/réel, enjeux (RPS, QVCT, certification HAS), typologie des EDT. Jour 2 : posture et habiletés relationnelles de l'animateur, techniques de participation. Jour 3 : (à distance dans le temps) : retour d'expérience, évaluation de l'impact sur la QVCT
Livrables / outils	Chaque participant anime un EDT réel dans son service entre les sessions ; suivi individualisé en intersession ; livret ressource	Remise d'un kit d'animation EDT (grilles d'analyse, fiches pratiques, outils de suivi)	Pédagogie ludique : quiz, mur web de ressources, espace collaboratif post-formation

Coup d'œil sur les offres de l'Anfh contribuant à la QVCT

Outre cette offre spécifique QVCT, l'Anfh déploie et met à disposition d'autres outils et dispositifs que vous pouvez également mobiliser pour vous former, vous outiller et vous soutenir dans le cadre de vos politiques sociales.

Liste (non exhaustive et évolutive) des ressources en ligne de l'Anfh pouvant contribuer à la QVCT au sein de votre établissement.



Infocentre RH
En termes d'indicateurs RH et en complément de ceux extraits de votre RSU, l'infocentre RH, outil de Datavisualisation interfacé à Gesform Évolution, vous permet de consulter vos indicateurs et tableaux de bord dynamiques, sur les effectifs, âges, statuts, métiers/grades...



Formations en ligne
Sur la plateforme e-learning Anfh vous pouvez aussi inscrire vos professionnels pour suivre des modules de formation en ligne participant à vos plans d'actions QVCT.



LA ForMuLE
À ce titre LA ForMuLE vous permet de consulter l'ensemble de l'offre achetée par l'Anfh et de la commander, de manière dématérialisée, pour des sessions organisées en intra ou inter-établissements, ainsi que des accompagnements individualisés.

Liste (non exhaustive et évolutive) de quelques offres de services de l'Anfh pouvant contribuer à la QVCT au sein de votre établissement



Employabilité développement professionnel

Accompagnements / formations-actions

- RH métiers compétences
- 2e partie de carrière
- Dispositif 4C
- CEP
- Parcours manageurs
- Entretiens professionnels

Outils

- Cartographie métiers
- GE GPMC



Égalité des chances

Accompagnements / formations-actions

- Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- Handicap et maintien dans l'emploi
- RH métiers compétences
- 2e partie de carrière

Outils

- Enquête égalité professionnelle



Contenu du travail

Accompagnements / formations-actions

- RH métiers compétences
- Intelligence collective/ co-développement
- Développement durable et écoconception des soins



Partage et création de valeur

Accompagnements / formations-actions

- Développement durable et écoconception des soins
- Intelligence collective/ co-développement
- Certification et évaluation HAS



Relations de travail — climat social

Accompagnements / formations-actions

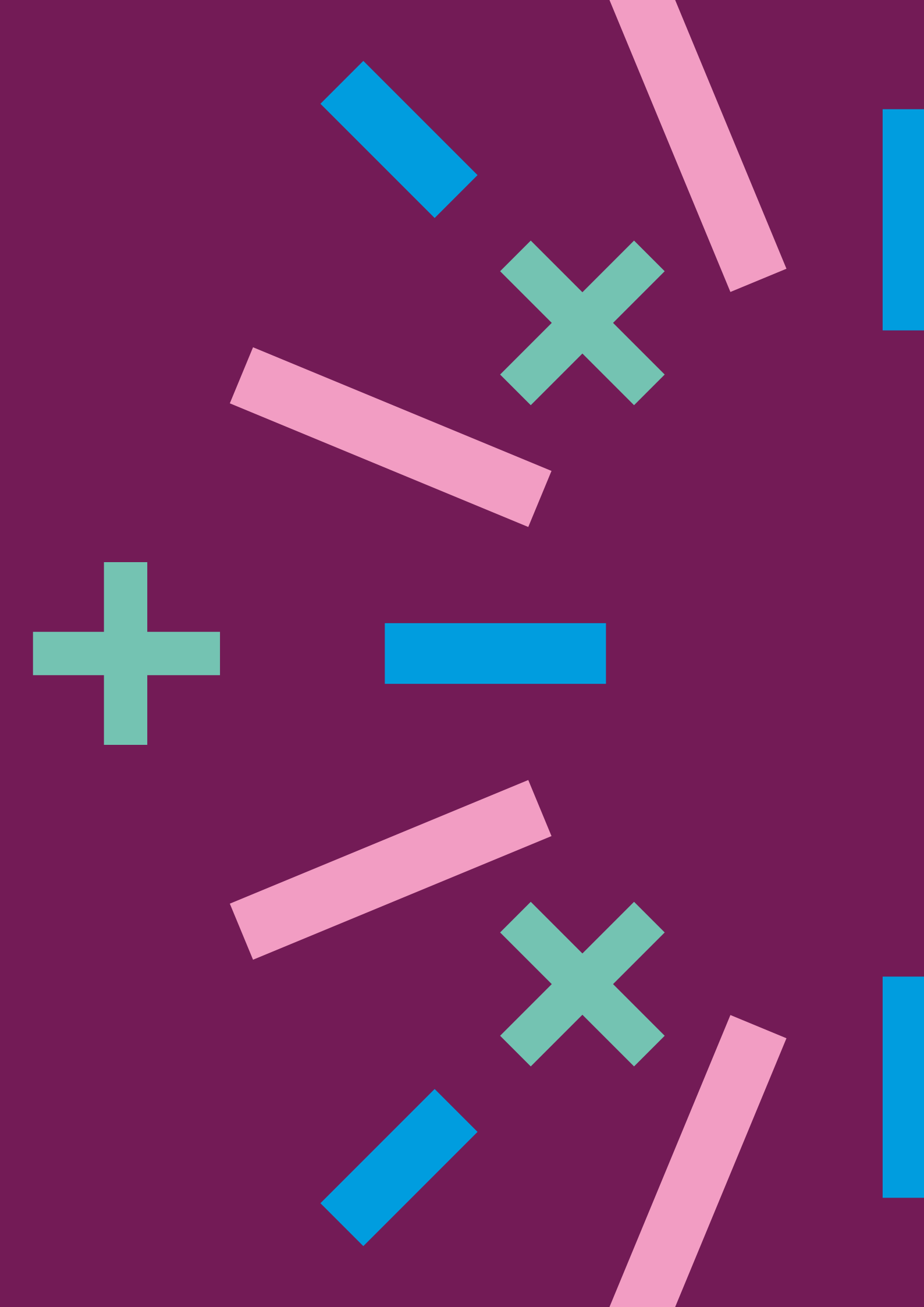
- RH métiers compétences
- Égalité professionnelle et lutte contre les discriminations
- Parcours manageurs
- Entretiens professionnels



Santé au travail

Accompagnements / formations-actions

- Santé mentale des professionnels
- Santé physique : dispositifs PRAP2S
- RH métiers compétences
- 2e partie de carrière



02

Détail des programmes du volet exploration

Analyser, restituer et exploiter les résultats de votre Baromètre Social
→ p.22

Analyser, restituer et exploiter les résultats de votre Baromètre Social

INTERVENANT Obea
Format intraétablissement, en présentiel

Public
Établissements ayant réalisé le Baromètre Social, pour un premier baromètre ou un renouvellement. Selon la formule, intervention auprès de différents publics : équipe de direction, encadrement, représentants du personnel, ensemble des agents.

Durée
Intervention centralisée : ½ journée (3h30)
Intervention auprès de plusieurs publics : jusqu'à 4 étapes (direction ½ journée, encadrants ½ journée, instances 1h30, personnel 2 à 3 sessions d'1h)
Précédée d'un temps de cadrage, d'analyse et de préparation avec la Direction.

Quand
Après réception du rapport du Baromètre Social ; transmission préalable des éléments de contexte et, en cas de renouvellement, du plan d'action issu du précédent baromètre.

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Des formats d'accompagnement modulables, adaptés à chaque situation : premier baromètre ou renouvellement ; restitution centralisée ou démultipliée auprès de plusieurs publics.

Objectifs

→ **Disposer des clés de lecture** pour s'approprier les résultats en autonomie
→ **Partager une lecture structurée et contextualisée** des résultats, en lien avec la politique QVCT de l'établissement et les axes de la boussole HAS
→ **En cas de renouvellement : analyser les évolutions** et mesurer l'impact des actions engagées
→ **Construire un diagnostic partagé** et prioriser les actions QVCT
→ **Adapter la restitution à chaque public** et préparer la communication des résultats au sein de l'établissement

Modalités pédagogiques

En amont. Échange de cadrage avec la délégation ANFH et l'établissement pour choisir la formule, les publics et le séquençage. Analyse approfondie des résultats, mise en perspective avec le contexte, la politique QVCT et la boussole HAS, enrichie d'éléments de benchmark. Point de préparation avec la direction et/ou la DRH.
Pendant les séances. Restitutions qui alternent apports et échanges, avec un intervenant dans une posture de tiers neutre et de facilitateur. Supports adaptés à chaque public : restitution adaptée pour la Direction, focus managérial pour l'encadrement, format factuel pour les instances, version simplifiée et visuelle pour les agents. Outils favorisant les interactions et la co-construction : fiche écoute, ateliers par axe de la boussole, travail en sous-groupes, identification des priorités. Visioconférence possible sur demande de l'établissement.
Après. Remise des supports de restitution en version modifiable et d'un bilan synthétique de l'accompagnement.

Programme

La formule est définie avec l'établissement lors du cadrage. Plusieurs situations sont envisageables :

Situation 1 - Premier baromètre
Intervention auprès d'un groupe unique (Codir, Copil…) - ½ journée
→ Clés de lecture du baromètre
→ Résultats et enseignements clés, en lien avec la boussole HAS
→ Diagnostic partagé : points de force, fragilités
→ Pistes d'actions QVCT priorisées et plan de communication interne

Situation 2 - Renouvellement
Intervention auprès d'un groupe unique (Codir, Copil…) - ½ journée
→ Rappels méthodologiques
→ Résultats, analyse des évolutions en lien avec les actions menées
→ Bilan et enrichissement du plan d'action QVCT
→ Plan de communication et suivi

Situation 3 - Premier baromètre
Intervention auprès de plusieurs publics
Jusqu'à 4 étapes successives
→ Direction : déroulé de la situation 1
→ Encadrants : restitution avec focus sur les pratiques managériales, ateliers en sous-groupes, préparation au rôle de relais
→ Instances : restitution des résultats et échanges
→ Ensemble du personnel : présentation synthétique, échanges, recueil des idées et propositions

Situation 4 - Renouvellement
Intervention auprès de plusieurs publics
Jusqu'à 4 étapes successives
→ **Direction :** déroulé de la situation 2
→ **Encadrants :** restitution des résultats et évolutions, focus sur la thématique managériale, retour d'expériences
→ **Instances :** restitution, bilan des actions et des évolutions, échanges
→ **Ensemble du personnel :** présentation synthétique et évolutions, changements perçus, recueil des idées

Analyser, restituer et exploiter les résultats de votre Baromètre Social

INTERVENANT **Pragma Management**

Public
Direction, DRH, encadrants, organisations syndicales, ensemble des professionnels

Durée
½ journée pour les interventions centralisées
1 journée pour les démultiplications
Temps de cadrage amont

Participants
Jusqu'à 20 participants, au-delà prévoir un deuxième intervenant

Quand
Être en possession des résultats de son baromètre

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

La proposition d'accompagnement est modulable : premier baromètre ou renouvellement, restitution centralisée (auprès d'une direction, d'un pôle/service…) ou démultipliée auprès d'une variété de publics (c'est-à-dire inter-Services, inter-établissements, GHT).

L'intention de ces accompagnements est de déployer pleinement le potentiel du baromètre social en rassemblant toutes les parties prenantes afin notamment d'évoquer l'organisation du travail, ce qui motive, ce qui doit être amélioré. Cela permet d'affiner les plans d'actions QVCT en lien avec les projets d'établissements.

Objectifs

Pour les interventions centralisées :
→ **Comprendre** les principaux résultats du baromètre social au travers d'une lecture des résultats thème par thème.
→ **Formuler** les principaux enseignements pour permettre l'ajustement de plans d'actions notamment sur le volet QVCT en lien avec les axes de la Boussole QVCT de la HAS.
→ **Dessiner** les temps de restitution à l'ensemble des professionnels en tenant compte des spécificités de l'organisation.

→ En cas de renouvellement du baromètre, **comprendre** les principales évolutions et mesurer l'impact des actions mises en place.
Pour les interventions démultipliées, en plus des objectifs ci-dessus :
→ **Être formé** aux clés de lecture pour comprendre les principaux résultats du baromètre social et pouvoir les présenter.
→ **Devenir autonome** dans la restitution des résultats auprès des équipes.

Modalités pédagogiques

Un accompagnement réalisé à partir des résultats de votre établissement alternant des séquences de présentation par l'intervenant PRAGMA et des séquences de travail en binôme, sous-groupe et plénière.
Les intervenants transmettront également des outils d'intelligence collective pour être réutilisés lors des restitutions réalisées en autonomie.

Programme

En amont :
Temps de cadrage avec la direction pour affiner la demande, définir le format et le séquençage de l'intervention.

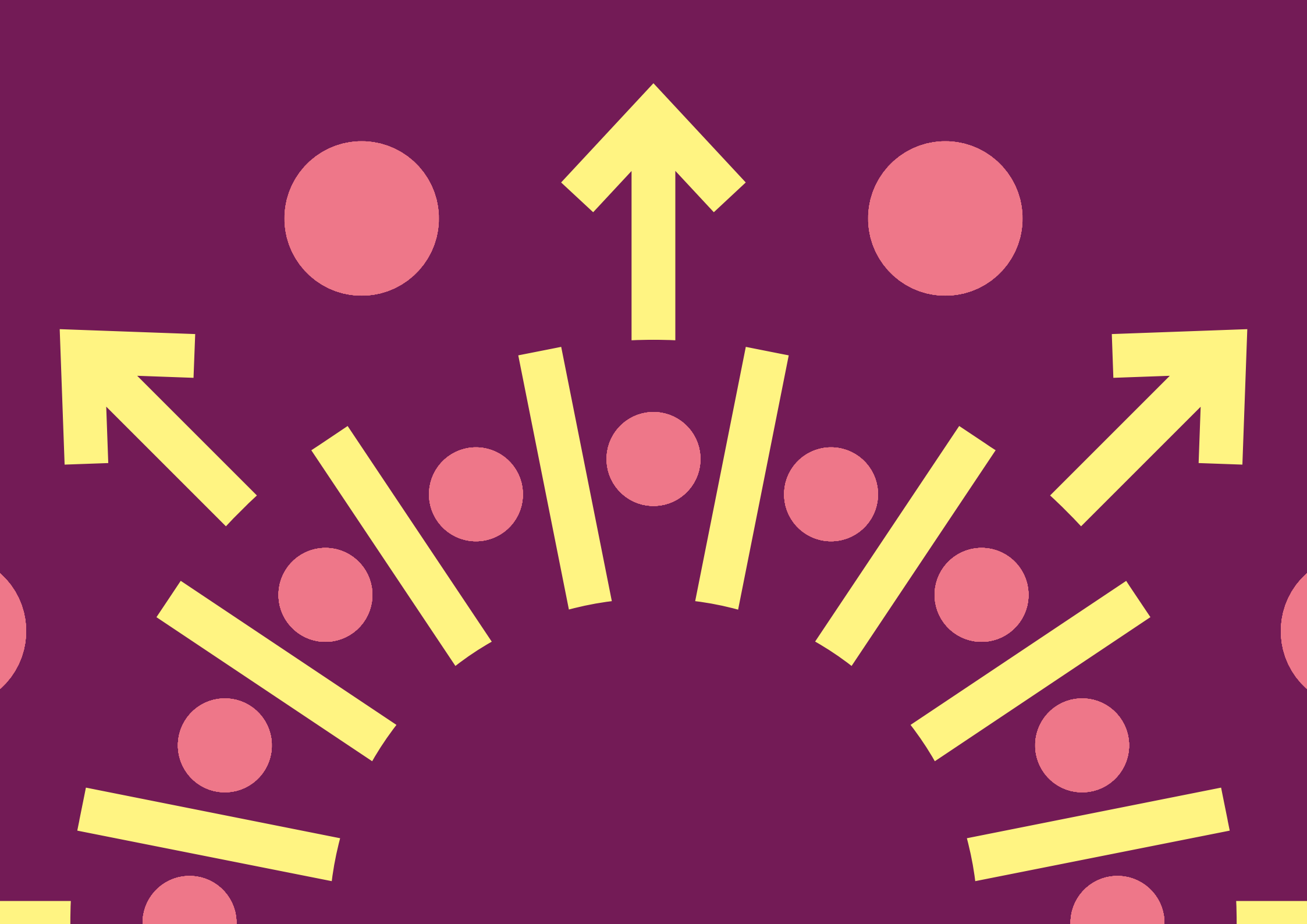
Pendant les séances :
Intervention sur 1 établissement
Situation 1 : Premier baromètre (1/2 journée)
→ Introduction, apports méthodologiques
→ Lecture des résultats
→ Recueil des réactions et synthèse en plénière
→ Définition des prochaines étapes

Situation 2 : Renouvellement (1/2 journée)
→ Introduction, rappels méthodologiques
→ Lecture des résultats
→ Focalisation sur les évolutions
→ Recueil des réactions et synthèse en plénière
→ Définition des prochaines étapes

Pendant les séances :
Intervention sur plusieurs établissements
Situation 3 : Premier baromètre (1 journée)
→ Matin : formation aux outils d'analyse des résultats, mise en pratique sur les résultats de chaque établissement participant
→ Après-midi : formation aux outils de restitutions et d'ajustement de plans d'actions

Situation 4 : Renouvellement (1 journée)
→ Matin : formation aux outils d'analyse des résultats avec un accent sur les évolutions
→ Après-midi : partage des bonnes pratiques sur les restitutions et préparation des restitutions aux agents

Après chaque intervention :
Envoi des documents construits pendant la séance et de la synthèse des échanges



03

Détail des programmes du volet accompagnement-formation

Lot 1
Accompagnement au diagnostic et/ou à la mise en œuvre d'un plan d'action de la politique QVCT
→ p.26

Lot 2
DUERP et PAPRIPACT : sensibilisation (Module 1) et formation-action (Module 2)
→ p.32

Lot 3
Webinaire encadrants : «QVCT : Déclinaison dans les pratiques de l'encadrement»
→ p.41

Lot 4
Espaces de Discussion sur le Travail (EDT) : de la théorie à la pratique
→ p.42

Module 1 Diagnostic et élaboration d'une note de cadrage

INTERVENANT Compétences Prévention

Public
Personnels de direction et services RH, encadrants/manageurs, acteurs impliqués dans la démarche QVCT : référents, représentants du personnel, etc.

Durée
1 (7 heures) à 2 (14 heures) jour(s) selon la maturité de l'établissement

Quand
Souhait de l'établissement de mener une action QVCT

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Réaliser un diagnostic partagé pour :
→ **Établir un état des lieux** des réalisations existantes en QVCT
→ **Objectiver** la situation réelle de l'établissement en matière de QVCT
→ **Permettre de définir** tout ou partie d'une politique QVCT, en connexion avec le projet d'établissement et le projet social
→ **Concevoir un plan** d'actions réaliste et priorisé
→ **S'adapter** à votre niveau de maturité

Modalités pédagogiques

Accompagnement de l'établissement par un même consultant, du diagnostic à la mise en œuvre. Étude des données existantes et des actions réalisées par l'établissement (Baromètre social Anfh, RSU, DUERP, PAPRIPACT, indicateurs RH, travaux COPIL, Boussole QVCT…). Questionnaires et outils d'analyse permettant d'objectiver le niveau de maturité de la démarche et d'identifier les conditions de réussite. Échange, discussions, approfondissement de la situation, des contraintes, des objectifs et des souhaits de l'établissement. Adapté selon les besoins et les séquences de travail.

Programme

Comprendre le contexte et capitaliser sur les démarches déjà engagées
→ Échanges avec les acteurs clés sur l'existant et les objectifs (direction, encadrement)
→ Analyse des données existantes (baromètre social, DUERP, PRAP…)
→ Calibrage du niveau de maturité de l'établissement (étude des actions et structurations existantes)

Comprendre les déterminants organisationnels de la QVCT
→ Cerner les conditions essentielles de réussite d'une démarche de QVCT
→ Éviter les erreurs fréquentes et assurer les rôles et missions clés de la démarche
→ S'inscrire dans une chronologie adaptative pour réussir la démarche

Construire la note de cadrage de la démarche QVCT
→ Co-construire la note de cadrage : axes, priorités, méthodes, rôles, chronologie, préconisations
→ Validation avec les acteurs de la démarche pour favoriser l'appropriation

Module 1 Diagnostic et élaboration d'une note de cadrage

INTERVENANT **Arthur Hunt – Evocare**

Public
Personnels de direction et services RH, encadrants/manageurs, acteurs impliqués dans la démarche QVCT : référents, représentants du personnel, etc.

Durée
1 (7 heures) à 2 (14 heures) jour(s) selon la maturité de l'établissement

Quand
Souhait de l'établissement de mener une action QVCT

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Réaliser un diagnostic partagé pour :
→ **Établir un état des lieux** des réalisations existantes en QVCT
→ **Objectiver** la situation réelle de l'établissement en matière de QVCT
→ **Permettre de définir** tout ou partie d'une politique QVCT, en connexion avec le projet d'établissement et le projet social
→ **Concevoir un plan** d'actions réaliste et priorisé
→ **S'adapter** à votre niveau de maturité

Modalités pédagogiques

Accompagnement de l'établissement par un même consultant, du diagnostic à la mise en œuvre. Formation-action présentielle. Utilisation d'outils de diagnostic normalisés. Accompagnement personnalisé selon le contexte de l'établissement. Adaptation des messages, des discours et des supports aux différents interlocuteurs de la démarche QVCT. Adapté selon les besoins et les séquences de travail.

Programme

Amont
→ Analyse des premiers éléments transmis par l'établissement (documents RH, éléments QVCT, indicateurs disponibles)
→ Identification des interlocuteurs clés (direction, DRH, encadrement, représentants du personnel)
→ Qualification du besoin : attentes explicites, enjeux implicites, contraintes organisationnelles
→ Définition du périmètre d'intervention et des objectifs du diagnostic

Élaboration de la note de cadrage
→ Définition des objectifs de l'accompagnement (module 2)
→ Identification des actions à engager
→ Proposition de modalités de déploiement (format, acteurs, temporalité)
→ Définition d'une première structuration du plan d'actions

Module 1 Diagnostic et élaboration d'une note de cadrage

INTERVENANT Adopale

Public
Personnels de direction et services RH, encadrants/manageurs, acteurs impliqués dans la démarche QVCT : référents, représentants du personnel, etc.

Durée
1 (7 heures) à 2 (14 heures) jour(s) selon la maturité de l'établissement

Quand
Souhait de l'établissement de mener une action QVCT

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Réaliser un diagnostic partagé pour :
→ **Établir un état des lieux** des réalisations existantes en QVCT
→ **Objectiver** la situation réelle de l'établissement en matière de QVCT
→ **Permettre de définir** tout ou partie d'une politique QVCT, en connexion avec le projet d'établissement et le projet social
→ **Concevoir un plan** d'actions réaliste et priorisé
→ **S'adapter** à votre niveau de maturité

Modalités pédagogiques

Accompagnement de l'établissement par un même consultant, du diagnostic à la mise en œuvre. Pédagogie « learning by doing » : apports théoriques suivis d'une mise en pratique immédiate. Travail directement sur les données et situations réelles de l'établissement. Groupes adaptés aux profils selon les séquences (terrain, COPIL, RH…). Production de livrables directement exploitables (fiches-action, plan de communication…). Support de formation remis à chaque apprenant. Adapté selon les besoins et les séquences de travail.

Programme

→ Analyse croisée des données existantes (baromètre social, données RH, démarches QVCT)
→ Entretiens et/ou atelier collectif de recueil des perceptions du terrain
→ Identification partagée des points forts et axes de progrès
→ Structuration d'un plan d'action priorisé

À l'issue du diagnostic réalisé dans le cadre de ce module 1, une note de cadrage sera produite afin d'orienter la mise en œuvre du module 2. Cette note de cadrage précisera : les objectifs et attendus de l'accompagnement, le contenu proposé pour l'animation du module 2, la durée de la prestation (en lien avec les besoins identifiés), le public cible, la planification prévisionnelle, les modalités de déploiement adaptées aux contraintes organisationnelles et aux disponibilités de l'établissement.

Module 2 Formation-action à la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action QVCT

INTERVENANT Compétences Prévention

Public
Personnels de direction et services RH, encadrants/manageurs, acteurs impliqués dans la démarche QVCT : référents, représentants du personnel, etc.

Durée
Adaptée à l'objectif et selon les besoins de l'établissement, maximum 9 jours (63 heures)

Participants
5 à 15 participants (+ ou – 2)

Quand
Établissement disposant d'une note de cadrage à la suite du module 1 ou à un échange avec le prestataire

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Les objectifs de ce module visent notamment à :
→ **Développer une culture partagée** autour de la QVCT, en lien avec le dialogue social et professionnel
→ **Accompagner la mise en œuvre** opérationnelle des actions concourant à la QVCT de l'établissement, identifiées dans la note de cadrage ou dans le projet d'établissement
→ **Renforcer les compétences** des acteurs (direction, encadrants, référents QVCT, représentants du personnel) pour traduire la stratégie QVCT en actions concrètes
→ **Outiller les établissements** pour déployer les processus QVCT (diagnostic, plan d'action, suivi et évaluation)
→ **Favoriser l'appropriation d'outils** et méthodes afin d'intégrer la QVCT dans la politique RH et managériale
→ **Garantir la capacité d'évaluation** et d'ajustement des politiques QVCT pour une amélioration continue

Modalités pédagogiques

Formation action présentielle. Utilisation d'outils de diagnostic normalisés. Accompagnement personnalisé, en lien avec la note de cadrage. Adaptation des messages, des discours et des supports aux différents interlocuteurs de la démarche QVCT.

Programme

Une formation-action modulable, organisée en 4 étapes clés :

1. Partager une vision commune de la QVCT et du travail réel
→ Repères institutionnels (Anfh, HAS, ANACT)
→ Articulation entre QVCT, management et organisation du travail
→ Partage et alignement des représentations

2. Transformer l'analyse du travail réel en leviers d'actions
→ Identification des facteurs de risques et des ressources
→ Analyse de situations réelles issues des participants
→ Utilisation d'outils d'objectivation (faits / ressentis / interprétations)

3. Co-construire un plan d'actions réaliste, priorisé et pilotable
→ Priorisation des axes d'amélioration
→ Élaboration de fiches actions
→ Définition d'indicateurs de suivi
→ Structuration du pilotage

4. Faire vivre durablement la démarche QVCT
→ Mobilisation des acteurs et conduite du changement
→ Suivi, évaluation et ajustement des actions
→ Ancrage de la démarche dans le fonctionnement de l'établissement

La formation s'appuie sur le contexte de chaque établissement et vise la production d'un plan d'actions directement mobilisable.

Module 2 Formation-action à la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action QVCT

INTERVENANT Arthur Hunt – Evocare

Public
Personnels de direction et services RH, encadrants/manageurs, acteurs impliqués dans la démarche QVCT : référents, représentants du personnel, etc.

Durée
Adaptée à l'objectif et selon les besoins de l'établissement, maximum 9 jours (63 heures)

Quand
Établissement disposant d'une note de cadrage à la suite du module 1 ou à un échange avec le prestataire

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Les objectifs de ce module visent notamment à :
→ **Développer une culture partagée** autour de la QVCT, en lien avec le dialogue social et professionnel
→ **Accompagner la mise en œuvre** opérationnelle des actions concourant à la QVCT de l'établissement, identifiées dans la note de cadrage ou dans le projet d'établissement
→ **Renforcer les compétences** des acteurs (direction, encadrants, référents QVCT, représentants du personnel) pour traduire la stratégie QVCT en actions concrètes
→ **Outiller les établissements** pour déployer les processus QVCT (diagnostic, plan d'action, suivi et évaluation)
→ **Favoriser l'appropriation d'outils** et méthodes afin d'intégrer la QVCT dans la politique RH et managériale
→ **Garantir la capacité d'évaluation** et d'ajustement des politiques QVCT pour une amélioration continue

Modalités pédagogiques

Formation action présentielle. Utilisation d'outils de diagnostic normalisés. Accompagnement personnalisé, en lien avec la note de cadrage. Adaptation des messages, des discours et des supports aux différents interlocuteurs de la démarche QVCT.

Programme

Traduction des axes stratégiques en actions opérationnelles.

→ Reprise détaillée de chaque axe prioritaire issu du diagnostic
→ Décomposition des axes en sous-objectifs opérationnels
→ Identification des problématiques concrètes associées à chaque axe
→ Mise en lien avec les situations de travail réelles
→ Vérification de la cohérence avec :
les orientations stratégiques de l'établissement, les obligations réglementaires (prévention, santé au travail), les attendus HAS

Module 2 Formation-action à la mise en œuvre opérationnelle du plan d'action QVCT

INTERVENANT Adopale

Public
Personnels de direction et services RH, encadrants/manageurs, acteurs impliqués dans la démarche QVCT : référents, représentants du personnel, etc.

Durée
Adaptée à l'objectif et selon les besoins de l'établissement, maximum 9 jours (63 heures)

Participants
5 à 15 participants (+ ou – 2)

Quand
Établissement disposant d'une note de cadrage à la suite du module 1 ou à un échange avec le prestataire

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Les objectifs de ce module visent notamment à :
→ **Développer une culture partagée** autour de la QVCT, en lien avec le dialogue social et professionnel
→ **Accompagner la mise en œuvre** opérationnelle des actions concourant à la QVCT de l'établissement, identifiées dans la note de cadrage ou dans le projet d'établissement
→ **Renforcer les compétences** des acteurs (direction, encadrants, référents QVCT, représentants du personnel) pour traduire la stratégie QVCT en actions concrètes
→ **Outiller les établissements** pour déployer les processus QVCT (diagnostic, plan d'action, suivi et évaluation)
→ **Favoriser l'appropriation d'outils** et méthodes afin d'intégrer la QVCT dans la politique RH et managériale
→ **Garantir la capacité d'évaluation** et d'ajustement des politiques QVCT pour une amélioration continue

Modalités pédagogiques

Accompagnement de l'établissement par un même consultant, du diagnostic à la mise en œuvre. Pédagogie « learning by doing » : apports théoriques suivis d'une mise en pratique immédiate. Travail directement sur les données et situations réelles de l'établissement. Groupes adaptés aux profils selon les séquences (terrain, COPIL, RH…). Production de livrables directement exploitables (fiches-action, plan de communication…). Support de formation remis à chaque apprenant.

Programme

→ Méthode de diagnostic QVCT et réappropriation collective du diagnostic local
→ Structuration et priorisation des actions (quick wins, actions locales structurantes, projets transversaux…)
→ Construction en séance de fiches-action opérationnelles
→ Indicateurs de suivi, gouvernance projet et démarche d'évaluation du plan d'action
→ Intégration de la QVCT dans la politique RH et managériale (organisation du travail, attractivité, management de proximité…)
→ Élaboration pas à pas d'un plan de communication QVCT
→ Amélioration continue, résolution de problèmes et retours d'expériences

Module 1 Sensibilisation au Document Unique et au PAPRIPACT (100 % distanciel)

INTERVENANT Compétences Prévention

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
2h30 en distanciel

Participants
Jusqu'à 20 participants

Quand
Positionnement préalable permettant d'orienter l'établissement vers le module le plus adapté (module 1 ou module 2)

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

Réaliser un diagnostic partagé pour :
→ **Apports théoriques synthétiques** pour cadrer les notions clés (DUERP, PAPRIPACT, obligations légales, enjeux QVCT)
→ **Identifier les acteurs** clés du DUERP et du PAPRIPACT
→ **Sensibiliser** les acteurs clés aux enjeux réglementaires et organisationnels
→ **Renforcer** la culture prévention des risques professionnels au sein des établissements
→ **Permettre l'appropriation** des fondamentaux pour élaborer, actualiser et piloter le Document Unique et le Programme Annuel

Modalités pédagogiques

Classe virtuelle interactive animée par deux intervenants, favorisant les échanges et la participation. Alternance d'apports structurés, de quiz, de sondages en direct et de temps d'échanges via le chat. Possibilité d'utilisation d'outils interactifs (Teams, Wooclap) pour dynamiser les interactions. Un quiz final permet de valider les acquis.

Programme

Comprendre le cadre et les enjeux
→ Définition du DUERP et du PAPRIPACT
→ Obligations réglementaires et responsabilités de l'employeur
→ Lien avec la QVCT

Donner du sens à la démarche de prévention
→ Pourquoi structurer sa démarche ?
→ Les bénéfices pour les équipes et l'établissement
→ Les acteurs à mobiliser

Les grandes étapes de mise en œuvre
→ Identifier les unités de travail
→ Évaluer et hiérarchiser les risques
→ Construire un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ Suivre et piloter la démarche

Se situer et passer à l'action
→ Auto-positionnement des participants
→ Identification des leviers et freins
→ Premières pistes concrètes
→ Temps d'échanges et questions-réponses
→ Réponses aux situations concrètes
→ Partage d'expériences

Module 1 Sensibilisation au Document Unique et au PAPRIPACT (100 % distanciel)

INTERVENANT **Formavenir Performances**

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
3h en distanciel

Participants
5 à 15 participants

Quand
Positionnement préalable permettant d'orienter l'établissement vers le module le plus adapté (module 1 ou module 2)

Contact
Votre délégation
Anfh territoriale

Objectifs

→ **Apports théoriques synthétiques** pour cadrer les notions clés (DUERP, PAPRIPACT, obligations légales, enjeux QVCT)
→ **Identifier les acteurs clés** du DUERP et du PAPRIPACT
→ **Sensibiliser les acteurs clés** aux enjeux réglementaires et organisationnels
→ **Renforcer** la culture prévention des risques professionnels au sein des établissements
→ Permettre **l'appropriation des fondamentaux** pour élaborer, actualiser et piloter le Document Unique et le Programme Annuel

Modalités pédagogiques

Classe virtuelle interactive, avec quiz, sondages et nuages de mots. Activités collaboratives (tableau blanc, mini-cas). Échanges d'expériences et décryptages collectifs.

Programme

→ Les notions essentielles : danger, risque, unités de travail
→ Les obligations légales : mise à jour du DUERP, conservation, traçabilité, consultation du CSE
→ Comprendre la construction d'un DUERP : identification, cotation, priorisation
→ Le PAPRIPACT : rôle, structure, actions, indicateurs, échéances
→ Liens entre prévention, QVCT et exigences HAS
→ Études de cas simplifiées issues du secteur sanitaire et médico-social

Module 1 Sensibilisation au Document Unique et au PAPRIPACT (100 % distanciel)

INTERVENANT Groupe JLO

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
3h30 en distanciel

Participants
6 à 16 participants recommandés pour préserver l'échange, l'interactivité et les débriefs en classe virtuelle

Quand
Positionnement préalable permettant d'orienter l'établissement vers le module le plus adapté (module 1 ou module 2)

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Apports théoriques synthétiques** pour cadrer les notions clés (DUERP, PAPRIPACT, obligations légales, enjeux QVCT)
→ **Identifier les acteurs** clés du DUERP et du PAPRIPACT
→ **Sensibiliser** les acteurs clés aux enjeux réglementaires et organisationnels
→ **Renforcer** la culture prévention des risques professionnels au sein des établissements
→ **Permettre l'appropriation** des fondamentaux pour élaborer, actualiser et piloter le Document Unique et le Programme Annuel

Modalités pédagogiques

Classe virtuelle synchrone, en intra ou inter-établissements selon la programmation Anfh. Formateurs de terrain : exemples adaptés aux réalités hospitalières, sociales et médico-sociales. Animation interactive : apports courts, questions, cas concrets, mises en situation et débriefs. Livret stagiaire remis en PDF : repères pédagogiques, notions clés et points de méthode vus en classe virtuelle. Évaluation à chaud et repérage des besoins pour orienter la suite du parcours, notamment vers la formation-action.

Programme

1. Comprendre le cadre, les enjeux et la finalité QVCT
Obligations, responsabilités, rôle du DUERP, articulation avec le PAPRIPACT, les instances et la politique de prévention/QVCT. Repères adaptés aux hôpitaux, EHPAD et ESMS pour distinguer ce qui est réglementaire, ce qui est opérationnel et ce qui aide réellement le pilotage.

2. S'approprier les notions clés
Danger, risque, exposition, situation de travail, familles de risques, niveaux de prévention et rôle des acteurs. Les représentations sont travaillées en direct à partir de questions, exemples métiers, situations commentées et débriefs pour ancrer les notions dans les réalités de soins, d'accompagnement et de services support.

3. Entrer dans la méthode DUERP
Définir des unités de travail pertinentes, choisir les sources de recueil, caractériser les risques, comprendre la cotation et relier les résultats aux premières actions. Les participants voient comment passer d'une obligation administrative à une méthode simple, partagée, déployable et exploitable dans le temps.

4. Se situer et préparer la suite
Lecture partagée des pratiques existantes, points d'appui, difficultés rencontrées, besoins de l'établissement et suites possibles. Le module aide à décider s'il faut construire, actualiser ou relancer le DUERP/PAPRIPACT via un parcours formation-action (module 2).

Module 2

Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRIPACT

INTERVENANT **Compétences Prévention**
Format inter-établissements

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
3 jours (intersession recommandée entre le jour 2 et 3 mais non obligatoire)

Participants
Jusqu'à 12 participants

Quand
Positionnement pour réaliser si besoin au préalable le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants

Contact
Votre délégation
Anfh territoriale

Objectifs

→ **Permettre à chaque établissement** l'élaboration du Document Unique (DUERP), son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ **Développer les compétences** des participants afin de leur permettre d'être autonomes pour la création ou la mise à jour de ces documents
→ **Identifier les enjeux** de l'évaluation des risques professionnels : contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects
→ **Favoriser l'appropriation de la démarche** d'évaluation des risques professionnels ; situer le document unique dans une dynamique de prévention
→ Faire du document unique **un outil de management** de la prévention
→ **Participer à l'élaboration** du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Modalités pédagogiques

Formation-action favorisant le partage d'expériences entre établissements. Études de cas issues des établissements participants. Ateliers collaboratifs et analyse comparative des pratiques. Mutualisation d'outils, méthodes et organisations. Utilisation d'une maquette DUERP et d'une trame PAPRIPACT entièrement modifiables. Élaboration d'une méthode directement transférable dans son établissement. Retour d'expérience collectif sur les mises en œuvre réalisées pendant l'intersession.

Programme

Formation action en 3 jours :

Comprendre le contexte et structurer la démarche
→ Analyse comparative des contextes et des pratiques des établissements participants
→ Identification des acteurs et organisation du projet
→ Lien avec la QVCT et les enjeux d'établissements

Observer, analyser et hiérarchiser les risques
→ Études de cas et échanges autour des unités de travail des établissements représentés
→ Analyse comparative de situations de travail issues des établissements participants
→ Échanges de pratiques autour des méthodes d'évaluation et de hiérarchisation des risques

Transformer le DUERP en plan d'actions
→ Structuration du document
→ Intégration des données des établissements
→ Utilisation de trames et d'outils opérationnels

Intersession (2 à 3 semaines)
→ Mise en application de la méthode dans son établissement et préparation d'un retour d'expérience
→ Complément d'analyse et collecte de données
→ Appropriation de la démarche en situation réelle

Construire le PAPRIPACT et piloter la démarche
→ Retour d'expérience collectif et enrichissement des pratiques grâce aux échanges entre établissements
→ Priorisation, échéances, répartition des rôles et responsabilités
→ Suivi, indicateurs et pilotage

Vous enrichissez votre démarche grâce à vos propres travaux et aux retours d'expérience des autres établissements participants.

Module 2

Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRIPACT

INTERVENANT **Formavenir Performances**
Format inter-établissements

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
4 jours

Participants
5 à 15 participants

Quand
Positionnement pour réaliser si besoin au préalable le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Permettre à chaque établissement** l'élaboration du Document Unique (DUERP), son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ **Développer les compétences** des participants afin de leur permettre d'être autonomes pour la création ou la mise à jour de ces documents
→ **Identifier les enjeux** de l'évaluation des risques professionnels : contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects
→ **Favoriser l'appropriation de la démarche** d'évaluation des risques professionnels ; situer le document unique dans une dynamique de prévention
→ Faire du document unique **un outil de management** de la prévention
→ **Participer à l'élaboration** du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Modalités pédagogiques

Mutualisation inter-établissements et études de cas multisecteurs (CH, EHPAD, IME, SSIAD…). Ateliers de coconstruction (DUERP et PAPRIPACT types) et analyses croisées entre participants. Retours d'expérience et supports modèles transférables dans chaque établissement.

Programme

Jour 1 : Méthodologie commune
→ Obligations DUERP/PAPRIPACT, unités de travail types (sanitaire, médico-social, domicile)
→ Identification et analyse de risques à partir de cas réels anonymisés, construction d'une cotation P × G harmonisée

Jour 2 : DUERP modèle
→ Architecture d'un DUERP conforme et construction d'un DUERP prototype (unités, risques, cotations, mesures)
→ Analyse croisée des productions des participants et finalisation du DUERP modèle

Jour 3 : PAPRIPACT modèle
→ Structure du PAPRIPACT, obligations annuelles et construction d'un catalogue d'actions de prévention
→ Création des indicateurs SMART et rédaction du PAPRIPACT modèle (actions, responsables, échéances, suivi)

Jour 4 : Pilotage et déploiement
→ Organisation d'une gouvernance prévention et méthodes de revue DUERP/PAPRIPACT (exercices de simulation)
→ Construction du tableau de bord type et plan d'action personnel 30 jours pour mise en œuvre dans chaque établissement

Module 2

Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRIPACT

INTERVENANT **Groupe JLO**
Format inter-établissements

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
Format standard :
3 jours non consécutifs avec 2 intersessions.
Adaptation possible après cadrage Anfh.

Participants
4 à 12 participants recommandés pour constituer un groupe projet opérationnel, représentatif et pluridisciplinaire

Quand
Positionnement pour réaliser si besoin au préalable le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Permettre à chaque établissement** l'élaboration du Document Unique (DUERP), son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ **Développer les compétences** des participants afin de leur permettre d'être autonomes pour la création ou la mise à jour de ces documents
→ **Identifier les enjeux** de l'évaluation des risques professionnels : contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects
→ **Favoriser l'appropriation de la démarche** d'évaluation des risques professionnels ; situer le document unique dans une dynamique de prévention
→ Faire du document unique **un outil de management** de la prévention
→ **Participer à l'élaboration** du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Modalités pédagogiques

Formation-action favorisant le partage d'expériences entre établissements. Études de cas issues des établissements participants. Ateliers collaboratifs et analyse comparative des pratiques. Mutualisation d'outils, méthodes et organisations. Utilisation d'une maquette DUERP et d'une trame PAPRIPACT entièrement modifiables. Élaboration d'une méthode directement transférable dans son établissement. Retour d'expérience collectif sur les mises en œuvre réalisées pendant l'intersession.

Programme

Amont — Positionner et partager un socle
Questionnaire de positionnement : maturité DUERP/PAPRIPACT, acteurs, outils, difficultés, attentes et établissement support si possible. Selon le besoin, le module 1 à distance est fortement préconisé pour installer les notions communes, mettre le groupe au même niveau et faciliter l'entrée dans la formation-action.

Jour 1 — Poser un cadre commun
Repères réglementaires et QVCT, démarche projet, rôles, unités de travail, méthode d'évaluation, cotation et organisation des travaux intersessions. Les échanges permettent de comparer les pratiques.

Intersession 1 — Transposer et préparer
Chaque participant reprend ses outils, clarifie son contexte, prépare les éléments utiles à la suite et contribue à l'organisation de la journée terrain sur l'établissement support ou fil rouge.

Jour 2 — Expérimenter sur le terrain
Observation d'une unité de travail dans un établissement support, analyse des situations, échanges avec les professionnels, identification des risques, débrief collectif et transposition.

Intersession 2 — Déployer dans chaque établissement
Mise en pratique dans chaque structure : recueil complémentaire, intégration au DUERP, priorités, pistes d'actions et préparation des restitutions.

Jour 3 — Consolider et construire
Retours croisés, harmonisation des pratiques, consolidation des DUERP, priorisation des risques et construction du PAPRIPACT : actions, répartition des rôles et responsabilités, échéances, suivi, instances et communication.

Module 2

Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRIPACT

INTERVENANT **Compétences Prévention**
Format intraétablissement

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
3 jours (intersession recommandée entre le jour 2 et 3 mais non obligatoire)

Participants
Jusqu'à 12 participants

Quand
Positionnement pour réaliser si besoin au préalable le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Permettre l'élaboration,** par l'établissement, du Document Unique (DUERP), son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ **Développer les compétences** des participants afin de leur permettre d'être autonomes pour la création ou la mise à jour de ces documents
→ **Identifier les enjeux** de l'évaluation des risques professionnels : contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects
→ **Favoriser l'appropriation de la démarche** d'évaluation des risques professionnels ; situer le document unique dans une dynamique de prévention
→ Faire du document unique **un outil de management** de la prévention
→ **Participer à l'élaboration** du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Modalités pédagogiques

Formation-action construite à partir des documents transmis par l'établissement (DUERP, PAPRIPACT, Baromètre Social Anfh, indicateurs RH et données disponibles). Analyse des situations de travail réelles et des unités de travail propres à l'établissement. Ateliers participatifs favorisant la coconstruction avec les acteurs internes. Intersession favorisant les observations de terrain, la collecte de données et l'appropriation de la démarche. Utilisation d'une maquette DUERP et d'une trame PAPRIPACT entièrement modifiables, adaptées au contexte de l'établissement. Élaboration progressive d'une méthode directement réutilisable pour poursuivre la démarche en autonomie. Échange de pratiques et accompagnement au transfert des compétences vers les équipes.

Programme

Formation action en 3 jours :

Comprendre le contexte et structurer la démarche
→ Analyse comparative des contextes et des pratiques des établissements participants
→ Identification des acteurs et organisation du projet
→ Lien avec la QVCT et les enjeux d'établissements

Observer, analyser et hiérarchiser les risques
→ Définition de vos unités de travail
→ Analyse des situations de travail (terrain, AT, RPS…)
→ Évaluation et hiérarchisation des risques de l'établissement

Transformer le DUERP en plan d'actions
→ Structuration du document
→ Intégration des données des établissements
→ Utilisation de trames et d'outils opérationnels

Intersession (2 à 3 semaines)
→ Observations terrain, entretiens avec les équipes
→ Complément d'analyse et collecte de données
→ Appropriation de la démarche en situation réelle et de la trame

Construire le PAPRIPACT et piloter la démarche
→ Élaboration du plan d'actions de votre établissement
→ Priorisation, échéances, répartition des rôles et responsabilités
→ Suivi, indicateurs et pilotage

Vous travaillez tout au long de la formation sur vos propres données.

Module 2

Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRIPACT

INTERVENANT **Formavenir Performances**
Format intraétablissement

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
4 jours

Participants
5 à 15 participants

Quand
Positionnement pour réaliser si besoin au préalable le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Permettre l'élaboration,** par l'établissement, du Document Unique (DUERP), son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ **Développer les compétences** des participants afin de leur permettre d'être autonomes pour la création ou la mise à jour de ces documents
→ **Identifier les enjeux** de l'évaluation des risques professionnels : contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects
→ **Favoriser l'appropriation de la démarche** d'évaluation des risques professionnels ; situer le document unique dans une dynamique de prévention
→ Faire du document unique **un outil de management** de la prévention
→ **Participer à l'élaboration** du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Modalités pédagogiques

Formation-action centrée sur l'établissement : travail sur les données, organisations et unités de travail réelles. Ateliers de coconstruction du DUERP et du PAPRIPACT, visites terrain et analyse de situations réelles. Séances de pilotage et simulations (présentation au CSE, revue de prévention).

Programme

Jour 1 : Diagnostic et structuration
→ Lecture critique du DUERP existant, définition ou réorganisation des unités de travail
→ Identification exhaustive des risques (physiques, biologiques, RPS…) et méthode de cotation P × G adaptée à l'établissement

Jour 2 : Évaluation terrain
→ Observation du travail réel et recueil des situations à risque
→ Cotation collective, priorisation des risques et consolidation de la matrice des risques

Jour 3 : PAPRIPACT et actions de prévention
→ Transformation des risques en actions opérationnelles
→ Définition des responsabilités, échéances, ressources et indicateurs ; construction du PAPRIPACT propre à l'établissement

Jour 4 : Pilotage et pérennisation
→ Élaboration du tableau de bord prévention et méthode de revue DUERP-PAPRIPACT (trimestrielle et annuelle)
→ Plan de communication interne, mobilisation des équipes et finalisation du DUERP et du PAPRIPACT

Module 2

Formaliser, actualiser le Document Unique et contribuer à la mise en place d'un PAPRIPACT

INTERVENANT **Groupe JLO**
Format intraétablissement

Public
Toute personne en charge de l'élaboration ou l'actualisation du DUERP et du PAPRIPACT : préventeurs, directeurs et membres de l'équipe de direction, responsables QVCT…

Durée
2 à 4 jours selon maturité.
Format standard :
3 jours non consécutifs avec 2 intersessions.

Participants
4 à 12 participants recommandés pour constituer un groupe projet opérationnel, représentatif et pluridisciplinaire

Quand
Positionnement pour réaliser si besoin au préalable le module 1 ; transmission préalable du DUERP et du PAPRIPACT si existants

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Permettre l'élaboration,** par l'établissement, du Document Unique (DUERP), son actualisation, l'intégration des risques psychosociaux et l'élaboration d'un plan d'actions (PAPRIPACT)
→ **Développer les compétences** des participants afin de leur permettre d'être autonomes pour la création ou la mise à jour de ces documents
→ **Identifier les enjeux** de l'évaluation des risques professionnels : contexte juridique et réglementaire, les objectifs directs et indirects
→ **Favoriser l'appropriation de la démarche** d'évaluation des risques professionnels ; situer le document unique dans une dynamique de prévention
→ Faire du document unique **un outil de management** de la prévention
→ **Participer à l'élaboration** du Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail

Modalités pédagogiques

Formation-action intra dédiée à votre établissement : démarche à initier, DUERP à réviser ou PAPRIPACT à relancer. Formateurs de terrain : approche concrète, appuyée sur les réalités de votre milieu professionnel : hôpitaux, EHPAD et établissements sociaux/médico-sociaux. Groupe projet pluridisciplinaire formé et fédéré pour sécuriser la pérennité, l'autonomie et le lien QVCT. Méthode simplifiée : apports, ateliers, terrain, cotation et production sur vos outils pour une actualisation concrète du DUERP. Intersessions accompagnées : consignes, trames, appui à distance, relectures et retours du formateur.

Programme

Amont — Positionner et partager un socle
Questionnaire et échange de cadrage : maturité, DUERP/PAPRIPACT, acteurs, outils, contraintes, service support, autonomie et format. Selon le besoin, le module 1 à distance est fortement préconisé pour installer les notions communes, mettre le groupe au même niveau et faciliter l'entrée dans la formation-action.

Jour 1 — Structurer la démarche
Repères réglementaires et QVCT, groupe projet, rôles, points forts/faibles, processus DUERP/PAPRIPACT, unités de travail, cotation, adaptation des trames et organisation des travaux intersessions. Les choix sont stabilisés collectivement.

Intersession 1 — Produire et préparer
Arborescence des unités de travail, ajustement des outils, préparation de la visite terrain, premiers compléments dans le DUERP et appui du formateur à distance. Les participants produisent sur leurs supports.

Jour 2 — Évaluer sur le terrain
Retour sur les travaux, visite d'une unité ou d'un service, observation des situations de travail, échanges avec les professionnels, caractérisation et cotation des risques. Le terrain devient le support de formation.

Intersession 2 — Consolider le DUERP
Poursuite du recueil, intégration dans le DUERP, harmonisation, priorisation et pistes d'actions. Les retours d'expérience sont exploités pour ajuster et fiabiliser la méthode.

Jour 3 / 4 — Finaliser et faire vivre
Finalisation du DUERP, construction du PAPRIPACT, répartition des rôles et responsabilités, échéances, indicateurs, lien avec les instances, communication et renouvellement annuel. Approfondissement possible sur des sujets ciblés, par exemple RPS ou TMS.

QVCT : Déclinaison dans les pratiques de l'encadrement

INTERVENANT Reor

Public
Tout professionnel en situation d'encadrement, quel que soit son secteur d'activité

Durée
3 heures

Participants
Jusqu'à 150 participants

Quand
Pas de prérequis

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ **Identifier les composantes de la QVCT** et en connaître les enjeux et les impacts sur la politique sociale et les collectifs de travail
→ **Sensibiliser sur les attentes** en matière de QVCT dans le référentiel HAS
→ **Définir le rôle du manageur** dans la QVCT
→ **Se positionner en tant qu'acteur** de la QVCT en identifiant des leviers pour soutenir la confiance, la coopération et la reconnaissance
→ **Définir des actions simples**, réalisables et mesurables pour intégrer la QVCT dans ses pratiques
→ **Prendre du recul,** une respiration pour gagner en sérénité dans son rôle d'encadrant

Modalités pédagogiques

Un webinaire interactif, ludique et pédagogique permettant d'accueillir les réactions, bonnes pratiques et questions des participants tout au long de la session. Animé par des experts du management et de la QVCT, partageant des exemples concrets issus des établissements du secteur hospitalier et médico-social. Sondages, quiz, exercices, vidéos et partages de bonnes pratiques à partir de cas réels. Un support et des trames téléchargeables pour un usage immédiat.

Programme

Le webinaire s'organise selon les étapes suivantes :
→ Cerner les enjeux et les notions liées à la QVCT dans un établissement sanitaire ou médico-social
→ Comprendre son triple rôle (facilitateur, pilote et sponsor) et ses responsabilités en tant que manageur face aux facteurs de risques psychosociaux
→ Être en vigilance pour soi-même en tant que manageur – afin d'être en mesure de soutenir son équipe
→ S'appuyer sur les leviers managériaux : les 6 axes de la boussole QVCT
→ Oser un management qui génère l'épanouissement
→ Inviter à l'action

De la théorie à la pratique

INTERVENANT Adopale

Public
Ensemble des professionnels en situation d'encadrement de la FPH

Durée
5 jours (35 heures)

Participants
5 à 15 participants
(+ ou – 2 participants)

Quand
Exercer en situation d'encadrement d'équipe

Contact
Votre délégation
Anfh territoriale

Objectifs

→ Assimiler les principes et les phases de l'animation d'EDT, intégrer les EDT dans les démarches QVCT et de prévention des RPS
→ Différencier le travail réel du travail prescrit au sein de son équipe
→ Accompagner la détermination collégiale d'une situation de travail à aborder en EDT
→ Intégrer une posture de « facilitateur », disposer de techniques d'animation favorisant la participation de l'ensemble des agents de son unité de travail
→ Favoriser la prise de décision collective et l'élaboration collective d'outils et de solutions
→ Évaluer sa pratique d'animation, les résultats et les effets de l'EDT sur l'organisation du travail ainsi que sur le climat au sein de l'équipe
→ Intégrer la dynamique de l'animation de l'EDT dans sa pratique managériale

Modalités pédagogiques

Mise en pratique réelle : chaque participant anime un EDT dans son équipe entre les journées de formation. Alternance apports théoriques / mises en situation. Suivi individualisé de chaque participant pendant les intersessions. Livret ressource pour ancrer les concepts et personnaliser sa pratique. Animation par des formateurs spécialistes du secteur sanitaire et médico-social. Séance de retour d'expérience collective en clôture du parcours.

Programme

Jour 1 — Introduction à la QVCT et aux EDT
→ Tour de table : maturité QVCT des participants et connaissance des EDT
→ Travail réel, prescrit, ressenti : enjeux pour la QVCT et les RPS
→ Prérequis et structure d'un EDT

Jour 2 — Lancer la démarche et conduire un EDT
→ Pratiques d'EDT existantes et inscription dans la pratique managériale
→ Comment choisir un sujet et lancer une démarche d'EDT
→ Mise en pratique : simulation de séances d'EDT
Intersession (1 mois) : choix d'une situation de travail à traiter en EDT.

Jour 3 — La posture de facilitateur
→ Présentation des sujets d'EDT retenus précédemment
→ Techniques d'animation favorisant la participation de tous
→ Rôle du facilitateur : cadrage, écoute active, questionnement
Intersession (1 mois) : chaque participant anime une première séance d'EDT dans son service.

Jour 4 — Premiers retours d'expériences
→ Retours sur les EDT menés en intersession dans les services
→ Techniques de décision collective et d'élaboration de solutions
→ Présentation d'outils pratiques choisis selon les difficultés rencontrées par les participants
Intersession (1 mois) : poursuite de la mise en œuvre des EDT.

Jour 5 — Évaluation et prochaines étapes (0,5 jour)
→ Évaluation de la pratique et des effets sur l'équipe
→ Conditions de pérennisation
Intersession (3 mois) : poursuite des EDT, préparation du retour d'expérience.

Retour d'expériences (0,5 jour)
Bilan collectif des apprentissages.

De la théorie à la pratique

INTERVENANT **Compétences Prévention**

Public
Ensemble des professionnels en situation d'encadrement de la FPH

Durée
4 jours (28 heures)

Participants
5 à 15 participants
(+ ou – 2 participants)

Quand
Exercer en situation d'encadrement d'équipe

Contact
Votre délégation
Anfh territoriale

Objectifs

→ Assimiler les principes et les phases de l'animation d'EDT, intégrer les EDT dans les démarches QVCT et de prévention des RPS
→ Différencier le travail réel du travail prescrit au sein de son équipe
→ Accompagner la détermination collégiale d'une situation de travail à aborder en EDT
→ Intégrer une posture de « facilitateur », disposer de techniques d'animation favorisant la participation de l'ensemble des agents de son unité de travail
→ Favoriser la prise de décision collective et l'élaboration collective d'outils et de solutions
→ Évaluer sa pratique d'animation, les résultats et les effets de l'EDT sur l'organisation du travail ainsi que sur le climat au sein de l'équipe
→ Intégrer la dynamique de l'animation de l'EDT dans sa pratique managériale

Modalités pédagogiques

Formation-action en présentiel alternant apports ciblés, expérimentation, analyse de situations réelles et mises en pratique. Approche multiméthodes associant analyse du travail réel, outils issus de la culture PRAP (analyse des situations de travail, ItaMaMiR…), codéveloppement, RETEX, arbre des causes, Ishikawa et techniques d'intelligence collective, afin d'adapter l'animation aux réalités de chaque établissement. Travaux en sous-groupes, mises en situation, retours d'expérience et intersession permettant une appropriation progressive. Remise d'un kit d'animation EDT (grilles d'analyse, fiches pratiques, outils d'animation et de suivi) favorisant le transfert immédiat des compétences et l'autonomie des participants.

Programme

Jours 1 & 2 : cadrage et analyse des situations de travail
→ Comprendre pourquoi un EDT produit (ou non) de l'amélioration du travail : principes, finalités et conditions de réussite, place de l'encadrant dans la régulation du travail
→ Observer, analyser et comprendre le travail réel : différencier les faits, les ressentis et les opinions, décrire factuellement des situations de travail
→ Analyser les déterminants du travail (organisation, environnement, relations, contraintes) et repérer les impacts sur la santé et le fonctionnement collectif
→ Objectiver les situations grâce à des outils d'analyse (ItaMaMiR, QQOQCP…) : observation, analyse et identification des causes
→ Élaboration de premières pistes d'amélioration

Intersession : expérimenter un EDT dans son établissement à partir d'une situation réelle — analyse d'une situation réelle, mise en œuvre, utilisation des outils proposés.

Jours 3 & 4 : animation et pérennisation des EDT
→ Animer un espace de discussion structuré : éléments clés de la posture de facilitateur, cadre de confiance et règles de fonctionnement, techniques d'animation favorisant l'expression et la régulation et éviter les erreurs classiques
→ Transformer l'intelligence collective en actions concrètes : analyse collective de situations, coconstruction de solutions opérationnelles, formalisation de plans d'action
→ Faire des EDT un levier durable de la QVCT : suivi des actions, articulation avec les démarches institutionnelles, conditions de pérennisation

De la théorie à la pratique

INTERVENANT Antidote Expertise

Public
Ensemble des professionnels en situation d'encadrement de la FPH

Durée
3 jours (2 jours + 1 jour à environ 3 mois)

Participants
5 à 15 participants (+ ou – 2 participants)

Quand
Exercer en situation d'encadrement d'équipe

Contact
Votre délégation Anfh territoriale

Objectifs

→ Assimiler les principes et les phases de l'animation d'EDT, intégrer les EDT dans les démarches QVCT et de prévention des RPS
→ Différencier le travail réel du travail prescrit au sein de son équipe
→ Accompagner la détermination collégiale d'une situation de travail à aborder en EDT
→ Intégrer une posture de « facilitateur », disposer de techniques d'animation favorisant la participation de l'ensemble des agents de son unité de travail
→ Favoriser la prise de décision collective et l'élaboration collective d'outils et de solutions
→ Évaluer sa pratique d'animation, les résultats et les effets de l'EDT sur l'organisation du travail ainsi que sur le climat au sein de l'équipe
→ Intégrer la dynamique de l'animation de l'EDT dans sa pratique managériale

Modalités pédagogiques

Quiz et jeux pédagogiques. Ateliers de recensement et d'analyse des EDT existants. Ateliers de découverte et d'expérimentation de techniques et d'outils pour conduire un EDT. Mises en situation. Autodiagnostic de ses pratiques. Apports théoriques et méthodologiques. Accès à un mur web de ressources. Partage de pratiques et d'expériences. Retours d'expériences. Accès à un espace collaboratif entre pairs et avec les consultants pendant l'intersession et en post-formation.

Programme

Jour 1
→ Comprendre les écarts inévitables entre le travail prescrit et le travail réel
→ Les enjeux : prévention des RPS, démarche QVCT, certification HAS, développement des compétences et amélioration des pratiques professionnelles
→ Éléments de définition des EDT, conditions de réussite de leur mise en place, typologie des EDT selon les finalités
→ Diagnostic des EDT à partir de leur fonctionnement, leurs caractéristiques, leurs effets
→ L'encadrant peut-il animer tout type d'EDT ? Et, s'il n'est pas animateur, quelle place pour le manageur ?
→ Critères de choix d'un sujet d'EDT

Jour 2
→ Valeurs de l'animateur d'un EDT, habiletés relationnelles de l'animateur d'un EDT
→ Techniques et outils pour favoriser la participation de tous
→ Outils pour structurer le processus d'analyse et de production
→ La prise de décision « collective » à l'issue de l'EDT

Jour 3
→ Retour d'expérience après mise en œuvre en intersession
→ Évaluation de l'impact des EDT sur la QVCT et la qualité des soins
→ Animation d'EDT et changements dans sa pratique managériale
→ Intérêts et principes des communautés de pratiques managériales et/ou d'EDT spécifiques pour cadres

Contact
Anfh — Siège
265, rue de Charenton — 75012 Paris
01 44 75 68 00
communication@anfh.fr — www.anfh.fr

Design graphique : Marge Design - Octobre 2026 - Impression : Decombat