



POLITIQUE

Qualité de Vie

au Travail



« La Qualité de Vie au Travail,
c'est accompagner les professionnels
pour mieux accompagner les usagers »



Sommaire

INTRODUCTION

INTITULE	PAGE
0/ Sommaire	2
1/ Nature et portée du document	3
2/ Auteurs du document	4

DEFINITION

INTITULE	PAGE
3/ Qu'est-ce que la Qualité de Vie au Travail ?	5
4/ Les mots des membres du Groupe Projet	6

CHARTE QUALITE DE VIE AU TRAVAIL

INTITULE	PAGE
5/ Sept engagements pour une politique QVT vivante et réaliste	8

PRINCIPE DE LA FICHE ACTION

INTITULE	PAGE
6/Principe de la fiche action	9

LES ACTIONS Q.V.T. PROPOSEES PAR LE GROUPE PROJET POUR LA PERIODE 2019-2023

INTITULE	PAGE
7/ 17 actions possibles pour l'avenir	12
8/ 4 actions prioritaires	14

ANNEXES

INTITULE	PAGE
Glossaire des abrégés	16
Textes réglementaires	17
Outils Q.V.T. construits par le groupe projet	18



1. Nature et portée du document

En 2017, l'ANFH (délégation Basse Normandie) a souhaité proposer aux établissements adhérents un accompagnement à la mise en œuvre de la dynamique de Q.V.T. (Qualité de Vie au Travail).

Le Centre Hospitalier Aunay Bayeux s'est porté volontaire en 2019 pour bénéficier d'un appui méthodologique permettant, entre autres choses, d'élaborer sa politique Q.V.T. à l'attention des collaborateurs de l'établissement.

L'équipe de Direction a constitué par appel à candidature un groupe projet interne chargé de réfléchir à la formalisation d'une politique Q.V.T. institutionnelle et au déploiement d'une offre de service Q.V.T. dirigée vers les professionnels de l'établissement, ainsi qu'un comité de pilotage (COPIL).

Le groupe projet avait pour objectif de produire les livrables attendus qui étaient ensuite soumis à l'avis du comité de pilotage.

Il est à noter qu'une structure institutionnelle existait préalablement à l'accompagnement proposé par l'ANFH. L'établissement ayant en effet déjà travaillé sur plusieurs actions Q.V.T. parmi lesquelles l'élaboration d'un projet CLACT et l'identification des représentations associées par les professionnels au terme « Q.V.T. »

La présente politique Q.V.T. a servi de « fil rouge » à la conduite du projet « Q.V.T. » et s'est enrichie au fur et à mesure des propositions formulées, des avancées réalisées par l'ensemble des acteurs concernés et en respect des décisions et validations obtenues auprès de la Direction Générale

Le présent document témoigne de la volonté des personnels associés à la réflexion Q.V.T. d'introduire dans le management des organisations une colonne vertébrale constituée par l'interrogation systématique des répercussions en termes de Q.V.T. de toute décision prise ou à venir.

La base de toute politique QVT se résume à ces quelques mots érigés en principe fondamental : toujours rechercher, et pour tout projet, la meilleure adéquation entre une performance économique et une performance sociale et accompagner les professionnels dans le changement et l'évolution de leur structure en lien avec une Qualité de Vie au Travail par défaut consolidée, dans le meilleur des cas améliorée.



2. Auteurs du document

Le présent document a été élaboré dans le cadre des travaux de réflexion et de travail du groupe Projet Q.V.T., placé sous la responsabilité de :

Madame **HARDEL** Céline, Psychologue du travail

Le groupe projet Q.V.T. était composé de :

Mesdames

ADRIENCENSE Florence, <i>Cadre Pôle SSR Site d'Aunay sur Odon</i>	BERTHAULT Martine, <i>Secrétaire Médicale Site de Bayeux</i>	BOISGONTIER France, <i>Cadre de rééducation en S.S.R. Site d'Aunay sur Odon</i>
BOUVET Myriam, <i>Cadre de psychiatrie Site de Bayeux</i>	BUISSON Irène, <i>Cadre en S.S.R. Site d'Aunay sur Odon</i>	GALERNE Stéphanie, <i>Infirmière en SSR Gériatrique Site de Bayeux</i>
GILIGNY Marie Noëlle, <i>Responsable des Admissions Sites d'Aunay sur Odon et Bayeux</i>	MAUPAS Karine, <i>Infirmière Service Santé au Travail Site d'Aunay sur Odon et Bayeux</i>	POISSON Claire, <i>Sage-Femme Site de Bayeux</i>
SEMAILLE Catherine, <i>Adjoint administratif Site de Bayeux</i>	TARDIVEAU Clarisse, <i>Infirmière en MAS Site de Bayeux</i>	TROHEL Pascale, <i>Préparatrice en pharmacie Site de Bayeux</i>

Le COPIL était placé sous la responsabilité de :

Madame **MESNAGE** Isabelle, Directrice des Ressources Humaines

Il était composé de :

Mesdames et Messieurs

BRISSET Nadège, <i>Responsable R.H. et Affaires médicales</i>	CHAPON Alain, <i>Ingénieur Qualité</i>	DELAROQUE Olivier, <i>Infirmier Représentant du Personnel (C.G.T.)</i>
Dr GANDON Thierry, <i>Médecin Praticien Hospitalier</i>	FERRENDIER Olivier, <i>Directeur Général</i>	HARDEL Céline, <i>Psychologue du travail</i>
HUARD Anne Laure, <i>Responsable Achat</i>	LE SEVEN Chantal, <i>Directrice – Coordinatrice des Soins Directrice Qualité</i>	POIRIER Lydie, <i>Aide Médico-Psychologique Représentant du Personnel (F.O.)</i>
RAULT Céline, <i>Directrice des services économiques et logistiques</i>	ROUSSET Sophie, <i>Cadre Supérieur de Santé à la Direction des Soins</i>	REPRESENTANT DU PERSONNEL CGT
REPRESENTANT DU PERSONNEL FO	SAINT-CLAIR Sabine, <i>Responsable R.H. et Affaires Médicales</i>	

L'appui méthodologie et rédaction a été apporté par : Monsieur **MIETLICKI** Laurent,
Consultant (Grand Angle)



3. Qu'est-ce que la Qualité de Vie au Travail ?

La Haute Autorité de Santé définit la Qualité de Vie au Travail (Q.V.T.) comme suit :

« La Q.V.T. a pour objectif de concilier les modalités de l'amélioration des conditions de travail et de vie pour les professionnels et la performance collective de l'entreprise.

Elle fait valoir que la perception qu'ont les professionnels de la qualité de vie au travail dépend de leur capacité à s'exprimer et à agir sur le contenu de leur travail.

Elle met en avant le rôle du personnel et de leurs représentants en tant qu'acteurs de la construction des solutions proposées, notamment organisationnelles, aux côtés des directions, du management et des experts.

Les liens entre, d'une part, qualité de vie au travail et, d'autre part, qualité et sécurité des soins ont été démontrés au travers de nombreuses études internationales ; certains organismes d'accréditation ou de certification étrangers en font une donnée d'entrée dans la procédure. »

La démarche de Q.V.T. n'est jamais très éloignée du concept de Risques Psycho Sociaux (R.P.S.). Ils sont définis comme suite par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique :

« Ce sont les risques pour la santé mentale, physique et sociale, engendrés par les conditions d'emploi et les facteurs organisationnels et relationnels susceptibles d'interagir avec le fonctionnement mental. »

La prévention des R.P.S. a fait l'objet de la signature d'un accord cadre le 22 octobre 2013 dans la Fonction Publique associant employeurs et organisations syndicales.

Une circulaire du Premier Ministre datée du 20 mars 2014 décrit les étapes de la mise en œuvre d'un plan national d'action pour la prévention des R.P.S. dans les trois Fonctions Publiques.

L'instruction du 20 novembre 2014 est venue préciser les modalités de déploiement et de suivi de ce plan d'action national dans la Fonction Publique Hospitalière.



4. Les mots des membres du groupe projet

Au démarrage du projet Q.V.T., les membres du groupe projet ont été invités à formuler leur représentation de ce qui était nécessaire à une Qualité de Vie au Travail sous deux angles de réflexion complémentaires : les valeurs et les « règles de base ».

Le tableau ci-dessous rend compte des contributions du groupe projet et pose le cadre de la réflexion Q.V.T. au Centre Hospitalier Aunay – Bayeux.

QUELLES SONT LES « REGLES » DE BASE EN MATIERE DE Q.V.T. ?
REPONSES TOUCHANT A LA DIMENSION ORGANISATIONNELLE
* Préserver l'autonomie des professionnels
* Favoriser la justice organisationnelle (Equité)
* Favoriser le travail d'équipe
REPONSES TOUCHANT A LA DIMENSION COMMUNICATIONNELLE
* Donner suite, répondre aux demandes de l'autre
* Renforcer, optimiser la communication
REPONSES TOUCHANT A LA DIMENSION RELATIONNELLE
* Ecouter l'autre
* Accepter l'autre dans sa singularité, mieux comprendre l'autre et mieux travailler avec lui
REPONSES TOUCHANT A LA VISION QU'A L'INDIVIDU DE SON TRAVAIL
* Donner du sens
* Responsabiliser les professionnels
REPONSES TOUCHANT A LA DIMENSION MANAGERIALE
* Associer les professionnels
* Accompagner les professionnels
* Responsabiliser les professionnels

QUELLES SONT LES « VALEURS » QUI SOUTIENNENT LA Q.V.T. ?
VALEURS TOUCHANT A LA DIMENSION ORGANISATIONNELLE
* Equité de traitement
* Bientraitance
* Solidarité
* Respect du travail de l'autre
* Equilibre vie privée / vie professionnelle
VALEURS TOUCHANT A LA DIMENSION COMMUNICATIONNELLE
* Assertivité (capacité à s'exprimer et à défendre ses droits ou idées sans empiéter sur ceux des autres)



Centre Hospitalier Aunay-Bayeux

Aunay-sur-Odon 02 31 71 76 76

Bayeux 02 31 51 51 51



* Prise en compte, accueil, respect de la parole de l'autre

* Bientraitance

VALEURS TOUCHANT A LA DIMENSION RELATIONNELLE

* Tolérance et non jugement de l'autre

* Bientraitance

VALEURS TOUCHANT A LA VISION QU'A L'INDIVIDU DE SON TRAVAIL

* Reconnaissance, valorisation

VALEURS TOUCHANT A LA DIMENSION MANAGERIALE

* Confiance

* Bientraitance

La démarche Q.V.T. du Centre Hospitalier d'Aunay Bayeux pourrait être résumée par le slogan suivant :

**« La Qualité de Vie au Travail,
c'est accompagner les professionnels
pour mieux accompagner les usagers »**



5. Charte Q.V.T. du Centre Hospitalier Aunay Bayeux

7 principes clés pour une meilleure Qualité de Vie au Travail

1

Le Centre Hospitalier Aunay Bayeux s'engage dans la mise en œuvre d'une politique « Qualité de Vie au Travail » (Q.V.T.) visant à rechercher les meilleures conditions possibles d'exercice des métiers et de réalisation des postes, dans les limites des contraintes budgétaires, réglementaires et architecturales.

2

Les professionnels de l'établissement sont invités, une fois tous les deux ans, à s'exprimer au travers d'un baromètre « Qualité de Vie au Travail » afin d'identifier et de mettre en œuvre des actions d'amélioration.

3

Le Centre Hospitalier Aunay Bayeux s'engage dans une politique participative en matière de Q.V.T. et met à disposition des professionnels des moyens opérationnels de collecte des propositions d'amélioration. L'ensemble des agents s'engage à proposer régulièrement des idées d'amélioration des conditions de travail.

4

Les personnels d'encadrement et de direction sont sensibilisés à la politique « Qualité de Vie au Travail » de l'établissement et incités, notamment par fixation d'objectifs annuels, à la faire vivre au travers des actes de management et des démarches d'accompagnement projet.

5

L'ensemble des projets structurants ou restructurants, comportent systématiquement une réflexion préalable à leur déploiement, portant sur l'impact Qualité de Vie au Travail et la meilleure manière d'accompagner les professionnels au quotidien. La Q.V.T. est intégrée comme donnée d'entrée pour l'ensemble des processus.

6

L'établissement s'engage à améliorer la Qualité de Vie au Travail en activant l'ensemble des dispositifs proposés (Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail, Appels à Projets ...) par les Autorités de Tarification et de Contrôle (Agence Régionale de Santé, Conseil Régional) ou par les partenaires (ANFH, ANACT, ARACT ...)

7

La politique « Qualité de Vie au Travail » du Centre Hospitalier Aunay Bayeux est portée à la connaissance des professionnels. Elle est évaluée tous les deux ans afin d'être à minima reconfirmée, au mieux améliorée.

**« La Qualité de Vie au Travail,
c'est accompagner les professionnels
pour mieux accompagner les usagers. »**



Centre Hospitalier Aunay-Bayeux

Aunay-sur-Odon 02 31 71 76 76

Bayeux 02 31 51 51 51



6. Principe de la Fiche Action

La Qualité de Vie au Travail est un organisme « vivant » que doit s'approprier la direction et l'encadrement afin d'en faire un outil concret de management.

Au regard des actions possibles définies par le groupe projet Q.V.T. il appartiendra, sur la période concernée (2019-2023) de rédiger une fiche action.

Pour ce faire, un outil « FICHE ACTION » est inclus à la présente politique Q.V.T.

A chaque fois que la Direction souhaitera, en lien avec le groupe projet Q.V.T., activer une action, il conviendra de s'entendre sur les objectifs, actions, indicateurs, délais et rôles de chaque acteur.

Pour le rôle des acteurs une codification est proposée comme suit :

- * *D : Décide*
- * *V : Valide*
- * *R : Responsable*
- * *P : Participe*
- * *C : est consulté*



6. Modèle de fiche action vierge

		ACTION N°	1
INTITULE DE L'ACTION	Indiquer ici l'action globale à laquelle répond la fiche		
OBJECTIF A ATTEINDRE	Préciser ici l'objectif à atteindre		

PERENNISATION	Oui Non	Moyens nécessaires :	Echéancier :
OPTIMISATION	Oui Non		Indiquer ici l'échéance envisagée
INNOVATION	Oui Non	• Lister ici les moyens nécessaires	

ACTEURS CONCERNES	A préciser							
	D, R, V, P ou C							
INDICATEURS D'ATTEINTE	<ul style="list-style-type: none"> - Lister ici les indicateurs d'atteinte permettant de juger de l'action menée 							
EVALUATION DE L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF	<ul style="list-style-type: none"> - Se positionner sur l'atteinte / l'atteinte partielle / la non atteinte de l'objectif 							
SYNTHESE FINALE	<ul style="list-style-type: none"> - Rédiger ici une synthèse globale de l'action (facilités / difficultés / axes d'amélioration / raison de la non atteinte / pérennisation ...) 							



6. Modèle de fiche action renseignée

		ACTION N°	1
INTITULE DE L'ACTION		Instaurer un management « participatif et collaboratif » contribuant à faire vivre la Qualité de Vie au Travail au sein de l'établissement	
OBJECTIF A ATTEINDRE		Mettre en œuvre la fiche IDEE-QVT et instaurer une réunion mensuelle du Groupe Projet QVT afin d'étudier les propositions des agents et les transformer le cas échéant en actions concrètes	

PERENNISATION	NON	Moyens nécessaires :	Echéancier :
OPTIMISATION	NON	<ul style="list-style-type: none"> • Outil Fiche Idée • Boîte QVT vaguemestre • Procédure de fonctionnement du Groupe Projet QVT 	
INNOVATION	OUI		2019

ACTEURS CONCERNES	Direction	Groupe Q.V.T.	D.R.H.	Instances				
	D et V	R et P	C	C				
INDICATEURS D'ATTEINTE	<ul style="list-style-type: none"> - La fiche idée QVT est instaurée au sein de l'établissement - Une boîte QVT est mise en œuvre au niveau du vaguemestre - Une procédure de collecte et d'analyse du Groupe Projet QVT est élaborée et validée - Des propositions sont transformées en actions concrètes 							
EVALUATION DE L'ATTEINTE DE L'OBJECTIF	Sera rempli ultérieurement							
SYNTHESE FINALE	Sera renseignée ultérieurement							



7. 17 actions Q.V.T. possibles pour l'avenir

40 actions ont été proposées par le groupe projet parmi lesquelles 17 ont été retenues par le COPIL le 20 mai 2019.

A/ CONNAISSANCE DES AUTRES :

- **ACTION N°A1** - Définir une politique de stages d'immersion en interne / « vis ma vie » dans une perspective de changement de poste, d'accompagnement des mobilités.
- **ACTION N°A2** - Mettre en place un trombinoscope afin de faciliter l'identification de chacun et la connaissance d'un site par l'autre (Aunay / Bayeux) pour l'ensemble des équipes de Direction et les fonctions transversales (équipe Hygiène, équipe SST, Qualité, ...) via les adresses mails et l'annuaire (ENOVACOM)

B/ COMMUNICATION :

- **ACTION N°B1** - Elaborer une charte de communication par mail pour mieux gérer cet outil de transmission d'information afin d'éviter qu'il ne remplace les contacts directs lorsqu'ils sont nécessaires. La charte devra intégrer un volet sur le « droit à la déconnexion » afin de ne pas être sollicité par des mails à toute heure et sur ses congés.
- **ACTION N°B2** – Remettre en place le principe du journal interne, le moderniser et le mettre en lien avec les attentes des professionnels (mouvement des agents, focus sur un métier, etc.).
- **ACTION N°B3** - Mettre en œuvre des temps d'échange interprofessionnels (café éthique, café cadre, café hygiène,...).
- **ACTION N°B4** - Redéfinir l'organisation des temps d'échange dans les services : insérer systématiquement un temps descendant, un temps ascendant et un temps transversal.



- **ACTION N°B5** - Mettre en œuvre une politique de recueil des idées des professionnels
- **ACTION N°B6** – Communiquer en interne et en externe sur les évènementiels organisés (olympiades, J.T., octobre rose, journées mains propres, chambre des erreurs, chorale, vernissage, terrain de tennis, karting, ...)
- **ACTION N°B7** – Porter à la connaissance des agents les risques professionnels identifiés dans le cadre du DUERP et le plan d'action prévu.
- **ACTION N°B8**– Favoriser l'action de l'Amicale .

C/ GESTION R.H. :

- **ACTION N°C1** - Identifier les compétences cachées, les compétences détenues et non utilisées afin de valoriser les compétences des professionnels le souhaitant pour optimiser la gestion des ressources humaines
- **ACTION N°C2** – Généraliser et/ou mettre à jour les fiches de tâches et les mettre à disposition des professionnels dans les services afin que chaque agent connaisse l'organisation du service ou de l'équipe.
- **ACTION N°C3** - Mettre plus en valeur les missions additionnelles aux postes (référents, personnes ressources), par l'élaboration d'une fiche mission et par la mise en œuvre d'une réelle politique de valorisation (priorité pour la formation, organisation de retour d'information aux équipes suite à des formations définies, etc.)

D/ ORGANISATION ET OUTILS :

- **ACTION N°D1** – Mettre en place une politique de réunion hors instance et un support pour optimiser l'organisation des réunions (relevé de décision avec tableau qui fait quoi et pour quand) et leur suivi (aujourd'hui les réunions sont trop longues, assez peu anticipées, insuffisamment préparées).



Centre Hospitalier Aunay-Bayeux

Aunay-sur-Odon 02 31 71 76 76

Bayeux 02 31 51 51 51



E/ LOCAUX / EQUIPEMENTS :

- **ACTION N°E1** – Favoriser la concertation des professionnels en amont afin qu'ils puissent donner un avis au regard de leurs connaissances pour le choix des équipements, matériels et organisation des locaux lors de changement.
- **ACTION N°E2** – Faciliter les déplacements entre les différents sites de l'établissement (mise en place de système de covoiturage entre Bayeux et Aunay, bicyclettes dans le cadre d'un projet développement durable, ...).

F/ SENS AU TRAVAIL :

- **ACTION N°F1** - Remettre en place les réunions d'échange avec le Directeur pendant lesquelles chacun peut poser des questions et/ou il y a une communication sur la politique de santé du territoire, les réalités de l'établissement et le contexte réglementaire.

8. 4 actions prioritaires

Les échanges entre le COPIL, le Groupe Projet QVT et la Direction, le 21 juin 2019, ont laissé place à l'identification de 4 actions QVT prioritaires.

3 de ces actions prioritaires feront l'objet de fiches action élaborées par le Groupe Projet et proposées au COPIL, à savoir :

- **ACTION N°A1** - Définir une politique de stages d'immersion en interne / « vis ma vie » dans une perspective de changement de poste, d'accompagnement des mobilités.
- **ACTION N°B2** – Remettre en place le principe du journal interne, le moderniser et le mettre en lien avec les attentes des professionnels (mouvement des agents, focus sur un métier, etc.).
- **ACTION N°E2** – Faciliter les déplacements entre les différents sites de l'établissement (mise en place de système de covoiturage entre Bayeux et Aunay, bicyclettes dans le cadre d'un projet développement durable, ...).



La quatrième action intitulée « **projet managérial** » sera développée sous la responsabilité de la Direction. L’élaboration et la mise en place du projet managérial du CHAB devra notamment intégrer les actions suivantes :

- Redéfinir l’organisation des temps d’échange dans les services : insérer systématiquement un temps descendant, un temps ascendant et un temps transversal (action B4).
- Mettre en œuvre une politique de recueil des idées des professionnels (action B5).
- Porter à la connaissance des agents les risques professionnels identifiés dans le cadre du DUERP et le plan d’action prévu (action B7).
- Identifier les compétences cachées, les compétences détenues et non utilisées afin de valoriser les compétences des professionnels le souhaitant pour optimiser la gestion des ressources humaines (action C1).
- Généraliser et/ou mettre à jour les fiches de tâches et les mettre à disposition des professionnels dans les services afin que chaque agent connaisse l’organisation du service ou de l’équipe (action C2).
- Mettre plus en valeur les missions additionnelles aux postes (référents, personnes ressources), par l’élaboration d’une fiche mission et par la mise en œuvre d’une réelle politique de valorisation (priorité pour la formation, organisation de retour d’information aux équipes suite à des formations définies, etc.) (action C3).
- Mettre en place une politique de réunion hors instance et un support pour optimiser l’organisation des réunions (relevé de décision avec tableau qui fait quoi et pour quand) et leur suivi (action D1).
- Favoriser la concertation des professionnels en amont afin qu’ils puissent donner un avis au regard de leurs connaissances pour le choix des équipements, matériels et organisation des locaux lors de changement (action E1).



Annexe 1 - Glossaire

ABREGE	SIGNIFICATION
A.N.A.C.T.	Agence Nationale pour l'Amélioration des Conditions de Travail
A.N.F.H.	Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier Remarque : l'ANFH est l'organisme paritaire collecteur des fonds de formation des établissements de la Fonction Publique Hospitalière.
A.R.A.C.T.	Agence régionale pour l'amélioration des Conditions de Travail
A.R.S.	Agence Régionale de Santé
C.H.S.C.T.	Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail
D.U.E.R.P.	Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels
E.H.P.A.D.	Etablissement d'Hébergement pour Personnes Âgées Dépendantes
Q.V.T	Qualité de Vie au Travail
R.P.S.	Risques Psycho-Sociaux



Centre Hospitalier Aunay-Bayeux

Aunay-sur-Odon 02 31 71 76 76

Bayeux 02 31 51 51 51



Annexe 2 – Textes réglementaires

NATURE DU TEXTE

Accord cadre du 22 octobre 2013 relatif à la prévention des R.P.S.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/carrieres_et_parcours_professionnel/sante_securite_travail_fp/protocole_accord_RPS_FP.pdf

Circulaire du 20 mars 2014 relative à la mise en œuvre d'un plan national d'action pour la prévention des R.P.S.

https://www.fonction-publique.gouv.fr/files/files/textes_de_reference/2014/C_20140320_PM5705.pdf

Instruction du 20 novembre 2014 précisant les modalités de déploiement et de suivi du plan d'action national pour la prévention des R.P.S.

http://circulaire.legifrance.gouv.fr/pdf/2014/11/cir_38971.pdf

Circulaire DHOS relative à la mise en œuvre des Contrats Locaux d'Amélioration des Conditions de Travail (CLACT) du 26 mars 2007

<https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2007/07-06/a0060131.htm>

Circulaire DHOS relative au rappel des obligations en matière d'évaluation des risques professionnels dans la Fonction Publique Hospitalière du 23 décembre 2011

https://solidarites-sante.gouv.fr/fichiers/bo/2012/12-01/ste_20120001_0100_0096.pdf



Centre Hospitalier Aunay-Bayeux

Aunay-sur-Odon 02 31 71 76 76

Bayeux 02 31 51 51 51



Annexe 3 – Outils Q.V.T.

Le groupe projet a créé les outils suivants afin de donner vie à la Q.V.T. :

- Baromètre Q.V.T.
- Quick Audit Q.V.T.
- Charte d'usage du Quick Audit Q.V.T.
- Fiche Idée Q.V.T.
- Charte Fiche Idée Q.V.T.
- Eléments de procédure de fonctionnement du Groupe Projet Q.V.T
- Tableau de suivi des propositions Q.V.T. des professionnels