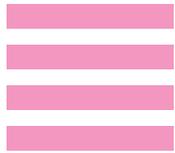


Qualité de vie au travail Concilier épanouissement personnel et performance collective

Visioconférence du 24/03/2023



Sommaire

Introduction

1. Rappel de la boîte à outils ANFH QVTCT
2. Le Baromètre social
 - Le comprendre
 - Les principaux bénéficiaires
 - Les principales phases d'un projet BS
3. Les outils de communication et d'accompagnement

Introduction

La QVT : Définition de la HAS

« La qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) en santé regroupe l'ensemble des actions permettant de concilier l'amélioration des conditions de travail pour les salariés et la performance globale des établissements de santé »

La boussole QVT proposée par le guide de la HAS/ANACT (septembre 2017), permet de se repérer et de s'orienter sur les différents axes sur lesquels une démarche QVT peut être initiée.

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

La boussole HAS : Fil conducteur des travaux

Les 6 grands axes de la boussole mise en place par la HAS et le réseau Anact-Aract



Égalité des chances

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

Contenu du travail

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

Santé au travail

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

Employabilité Développement professionnel

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

Performance et management

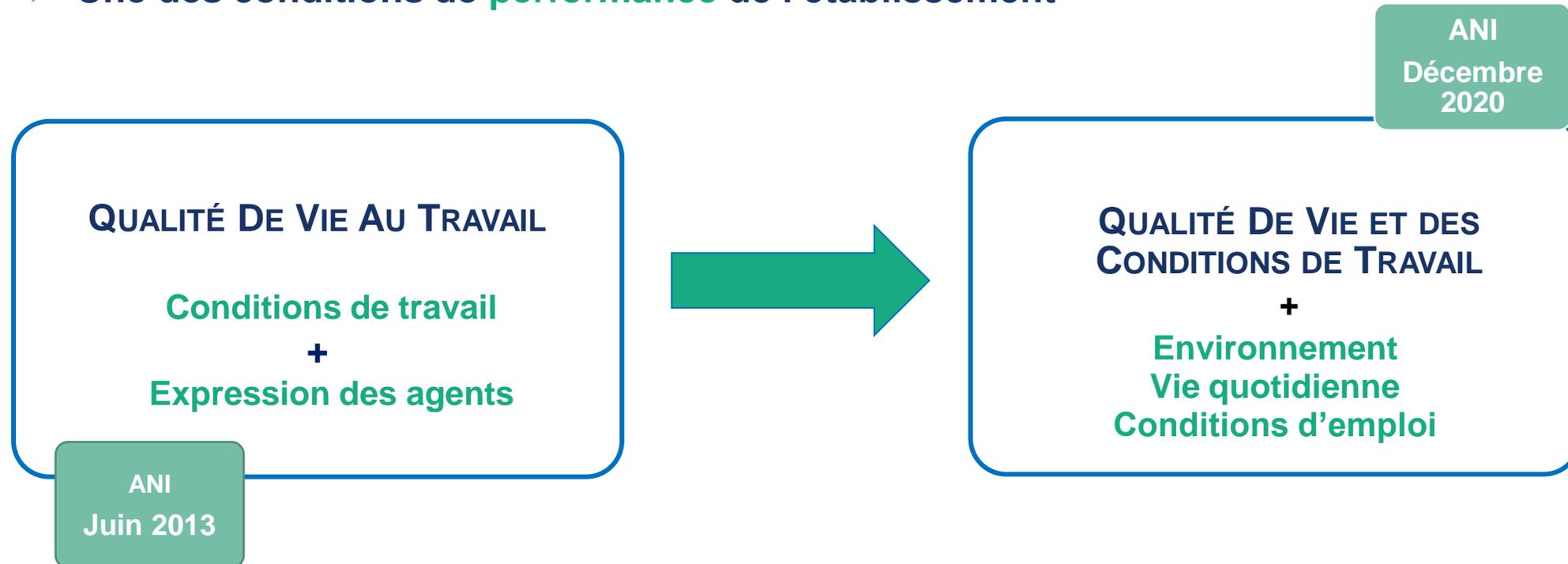
Critères de qualité
Engagement participatif
Participation,
Intéressement
Performance productive

Relations de travail Climat social

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

De la QVT à la QVCT : nouvelle approche

- Culture de **prévention**, pas de réparation
- Facteur de **santé** et de **réalisation personnelle** pour les agents
- Une des conditions de **performance** de l'établissement



01

Rappel de la boîte à outils

QVT ANFH

3 volets

Pour en savoir plus sur le volet sensibilisation et accompagnement formation



Consulter le dossier thématique QVT sur le site de l'ANFH

Les 3 phases : Présentation synthétique



Objet de la réunion

Accompagnement par le dispositif QVCT de l'ANFH

Consulter le dossier thématique QVT sur le site de l'ANFH



- Diagnostic du besoin
Formation-action



- Sensibilisation – appropriation

Espaces ressources
Digital learning



- 5 Modules flash en lien
avec la boussole HAS/ANACT



- Accompagnement-conseil

« définir, mettre en œuvre, évaluer et pérenniser tout ou partie de sa politique QVT »

Formation-action



- 1 Webinaire encadrants
« Comment favoriser la QVT dans son
management au quotidien ? »

Volet exploration : le *Baromètre social*



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

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



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



02

Le baromètre social :

- Le comprendre
- Les principaux bénéfices
- Les principales phases d'un projet BS
- Les éditions d'un rapport BS, analyser les résultats
- La communication des résultats et les suites possibles
- Les questionnaires complémentaires

Intervention de Pragma
Thierry Brigodiot.

Principaux facteurs de réussite d'un BS

.. niveau d'engagement de l'encadrement dans la démarche

.. qualité du dialogue social

.. choix judicieux des traitements statistiques et profondeur dans l'analyse et interprétation des résultats

.. habilité à décliner les résultats en plan d'actions proche du terrain conditionnée par le choix d'animation des restitutions

.. respect des délais et réactivité sur les incidents logistiques

Quelques éléments d'Histoire...

- **2013 – 2019 – L'idée d'un baromètre social Mutualisé**
 - Situer son établissement par rapport aux résultats d'une région/territoire
 - Partager les bonnes pratiques BS entre référents QVT
 - Bénéficier d'analyses complémentaires réalisées sur un grand nombre de répondants
- **Depuis 2020 – Internalisation de la démarche**
 - Réduction du questionnaire initial > Q 51
 - Choix d'un éditeur pour la création et administration d'une plate-forme
 - PRAGMA en soutien si besoin, notamment sur « Comment analyser les résultats du BS » et sur « Comment restituer les résultats du BS »

8 thèmes, 4 pages, 100 points de mesure

PRENEZ LA PAROLE
Baromètre social 2019

Commentez et partagez

Ca questionnaire est confidentiel et anonyme. Vos réponses permettent de recueillir votre perception de votre vie au quotidien au sein de votre établissement, l'organisation et conditions de travail, management, perspectives professionnelles, projets de l'établissement.

Pour garantir la confidentialité et l'anonymat, l'équipe PRAGMA - spécialiste des enquêtes par voie de questionnaire depuis 40 ans - est chargée de collecter vos réponses, de réaliser les traitements statistiques et de restituer les résultats.

Nous nous engageons à ne restituer que des résultats collectifs pour préserver l'anonymat.

Merci de remplir les cases à l'aide d'un STYLO NOIR

Réponse choisie

Réponse non choisie

L'équipe PRAGMA

1) L'exercice de mon métier au Centre Hospitalier de Naples

	OUI	PARTIELLEMENT	NON	NE SAIT PAS	PAS DE RÉPONSE
01. Je suis globalement satisfait(e) de travailler dans mon établissement	<input type="checkbox"/>				
02. Rappartez-vous de qui me procure le plus de satisfaction dans l'exercice de mon métier, c'est :					
Exercer un métier que j'aime	<input type="checkbox"/>				
Répondre aux demandes des patients et aidants(e)s	<input type="checkbox"/>				
Accueillir des tâches variées	<input type="checkbox"/>				
Rendre plus efficace l'organisation	<input type="checkbox"/>				
Poursuivre ma perfectionnement et acquérir de nouvelles compétences	<input type="checkbox"/>				
Pouvoir évoluer professionnellement	<input type="checkbox"/>				
Être au cœur de l'innovation	<input type="checkbox"/>				
Préserver l'équilibre entre ma vie professionnelle et ma vie privée	<input type="checkbox"/>				
03. Dans mon travail au quotidien, j'ai :					
Avoir tous les moyens nécessaires pour bien faire mon travail	<input type="checkbox"/>				
Pouvoir facilement m'organiser dans mon travail	<input type="checkbox"/>				
Savoir toujours le « pourquoi » de ce que l'on me demande de faire	<input type="checkbox"/>				
Disposer des compétences indispensables pour remplir ma mission	<input type="checkbox"/>				
Être reconnu(e) pour mon travail et mes efforts	<input type="checkbox"/>				
04. Mon emploi me donne le sentiment d'un travail bien fait	<input type="checkbox"/>				
05. J'ai le sentiment de faire un travail utile	<input type="checkbox"/>				
06. J'ai l'occasion de développer mes compétences professionnelles	<input type="checkbox"/>				
07. Actuellement, mon travail me permet d'être en cohérence avec mes valeurs personnelles	<input type="checkbox"/>				
08. Je suis fier(e) de travailler pour mon établissement	<input type="checkbox"/>				

Le questionnaire Q51

Initialement, une structuration des questions selon les 6 familles thématiques définies par l'INRS, c'est à dire : le contenu et les exigences du travail, l'organisation du travail, les relations de travail, les conditions de travail, l'environnement macro économique de l'organisation, l'impact des évolutions sociologiques

Et l'intégration de 6 questions spécifiques, issues de l'échelle HAD (Hospital Anxiety and Depression scale), permettant de calculer un indicateur de l'état anxio-dépressif dans lequel se perçoivent les agents.

02 Le questionnaire Baromètre social : vie au travail

51 questions évaluer l'ensemble des thèmes clés pour le bon fonctionnement « courant » d'un établissement. Ces questions ont été validés à partir des trois BS précédents

BAROMÈTRE SOCIAL : VIE AU TRAVAIL

Comment les agents vivent leur travail au quotidien ?

EN SAVOIR +

CHERCHER

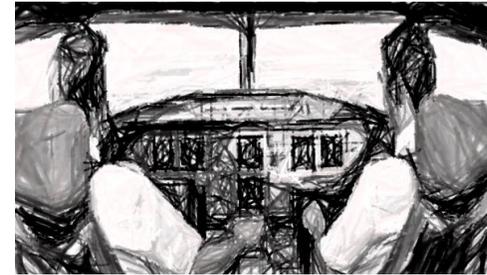
- L'exercice de mon métier
- L'organisation de mon travail
- Le fonctionnement et l'animation au sein de mon équipe
- L'encadrement de l'équipe
- La relation Patient
- Mon état psychologique
- L'information et les dispositifs de soutien au sein de mon établissement
- L'avenir de l'établissement

Les principaux bénéfices d'un Baromètre Social

COMPRENDRE



PILOTER



DIALOGUER



COMMUNIQUER



Les principales phases d'un projet BS



Les résultats de l'enquête pour le répondant



1 résultat instantané à l'issue du questionnaire pour le répondant :
Rapport flash



1 synthèse des réponses

- ✓ Tendances de réponses positives ou négatives
- ✓ Thèmes positifs / moins positifs
- ✓ Document strictement personnel

MON RAPPORT FLASH

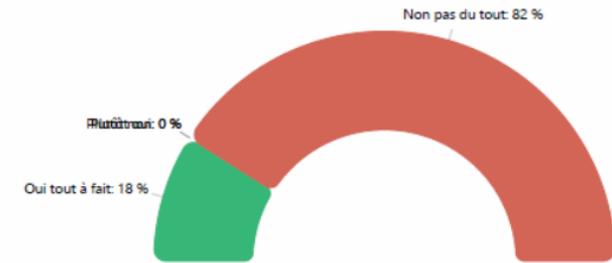
Ce document n'est
que pour vous.
Il synthétise vos réponses
au questionnaire.

Merci d'avoir répondu à ce questionnaire.

Vos réponses sont plutôt négatives :

20%
de vos réponses sont positives

80%
de vos réponses sont négatives



Thèmes pour lesquels vos réponses
sont les plus positives :

L'organisation de mon travail
Mon état actuel

Thèmes pour lesquels vos réponses
sont les moins positives :

Les relations avec les personnes prises
en charge par l'établissement
L'information

Vos réponses montrent que vous avez très peu de satisfaction professionnelle. Peut-être devriez-vous en parler avec votre DRH.

Merci de votre contribution. L'analyse des résultats sera effectuée de manière globale et anonyme. Elle permettra, tant au niveau de votre établissement qu'au sein de votre direction/équipe, de progresser et d'améliorer les conditions de votre travail.

Les résultats de l'enquête pour l'établissement

1 suivi en temps réel du nombre de répondants

A l'issue de l'enquête :

1 rapport de résultats comprenant 3 parties :

- 1 synthèse générale
- les résultats question par question
- 1 tableau de synthèse

*Possibilité d'édition des résultats par site ou par filière

Aucune donnée affichée pour toute question <10 répondants

Résultats uniquement accessibles par l'établissement dans le strict respect de l'autonomie des établissements



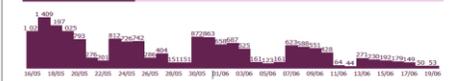
Synthèse générale (1/2)

Qu'est-ce que le Baromètre Social ?

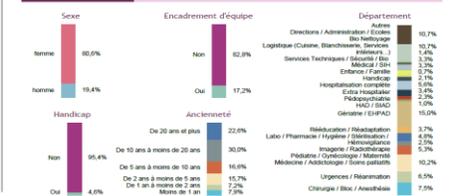
Le Baromètre Social (BS) s'inscrit dans un projet national de « Qualité de Vie et des Conditions de Travail » (QVCT) lancé par l'Association Nationale pour la Formation Permanente du Personnel Hospitalier (ANFPH). Il repose sur une enquête anonyme par questionnaire réalisée auprès de l'ensemble du personnel, médical et non médical, d'un établissement, d'un pôle ou d'un service. Les agents sont invités à répondre à des questions, réparties en huit thèmes, permettant de couvrir différents domaines de leur quotidien au travail.

Le but de l'enquête est d'évaluer la perception qu'ont les agents de leur travail et de leur environnement. Les enjeux sont :
 - d'identifier des leviers et de mesurer les facteurs de risques au sein de l'établissement, du pôle ou de services ;
 - d'échanger au sein des équipes pour appréhender les résultats ;
 - de mettre en œuvre des actions ciblées en vue d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des agents.

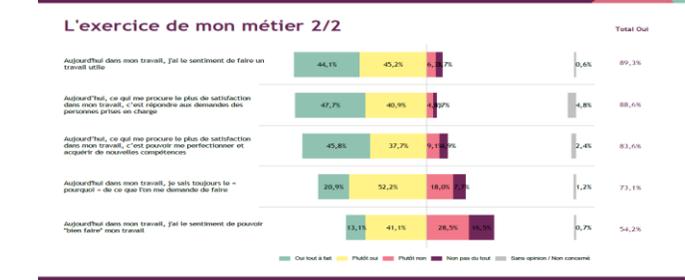
Dates de l'enquête : L'enquête s'est déroulée du 16 mai 2022 au 19 juin 2022



17 018 collaborateurs ont participé à l'enquête



L'exercice de mon métier 2/2



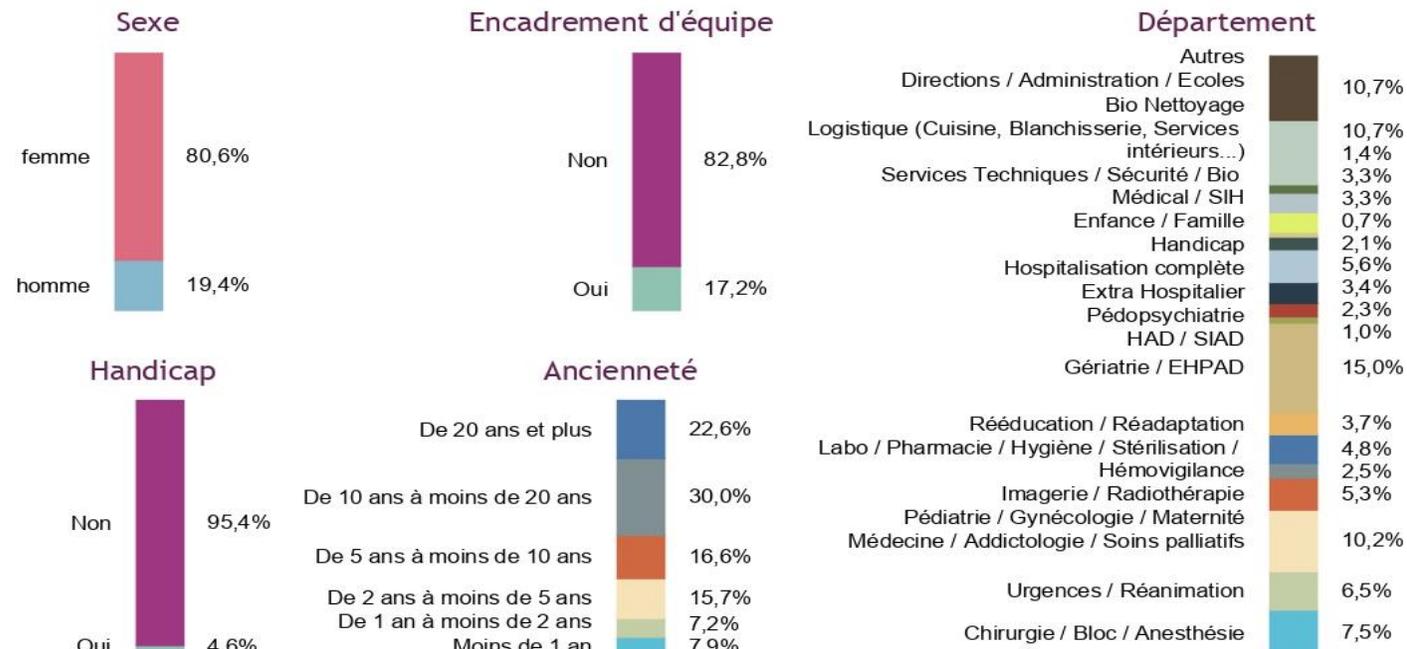
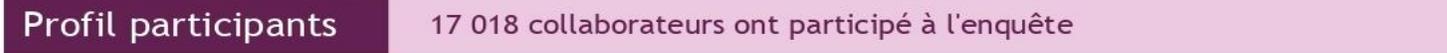
Exemple d'un BS : analyse des principaux résultats

Qu'est-ce que le Baromètre Social ?

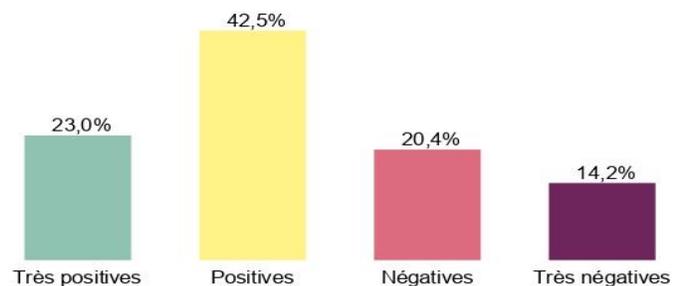
Le Baromètre Social (BS) s'intègre dans un projet national de « Qualité de Vie et des Conditions de Travail » (QVCT) mené par l'Association Nationale pour la Formation permanente du personnel Hospitalier (ANFH). Il repose sur une enquête anonyme par questionnaire réalisée auprès de l'ensemble du personnel, médical et non médical d'un établissement, d'un pôle ou d'un service. Les agents sont invités à répondre à des questions, réparties en huit thèmes, permettant de couvrir différents domaines de leur quotidien au travail.

Le but de l'enquête est d'évaluer la perception qu'ont les agents de leur travail et de leur environnement. Les enjeux sont :

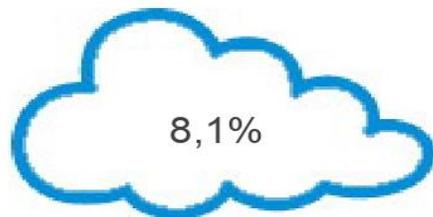
- d'identifier des leviers et de recenser les facteurs de risques au sein de l'établissement, du pôle ou du service.
- d'échanger au sein des équipes pour approfondir les résultats
- de mettre en œuvre des actions ciblées en vue d'améliorer la qualité de vie et des conditions de travail des agents.



Répartition de l'ensemble des réponses recueillies

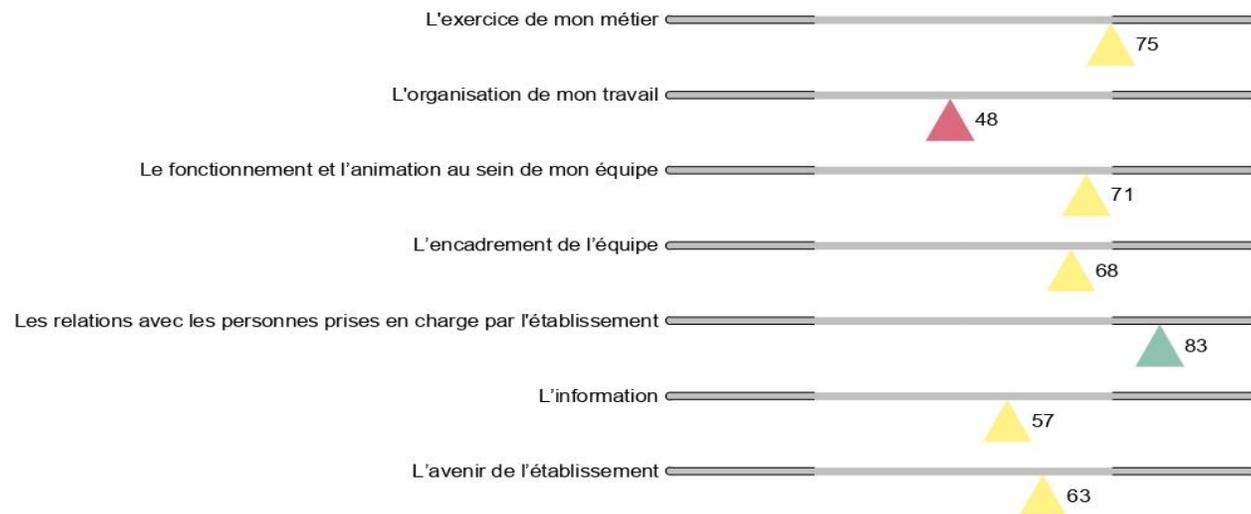


Score AD



L'indice d'état anxio-dépressif, inspiré du test HAD, est calculé pour chacun des répondants .
 Au-delà d'un certain seuil de réponse (i.e. choix systématique des modalités "Tout le temps" ou "La plupart du temps"), les répondants sont considérés en risque très fort. C'est ce taux de personnes dans cette situation critique qui est présenté.

Scores par thème (% réponses très positives + positives)



Thèmes les moins bien classés

1. L'organisation de mon travail
2. L'information
3. L'avenir de l'établissement

Thèmes les mieux classés

1. Les relations avec les personnes prises en charge par l'établissement
2. L'exercice de mon métier
3. Le fonctionnement et l'animation au sein de mon équipe

L'organisation de mon travail

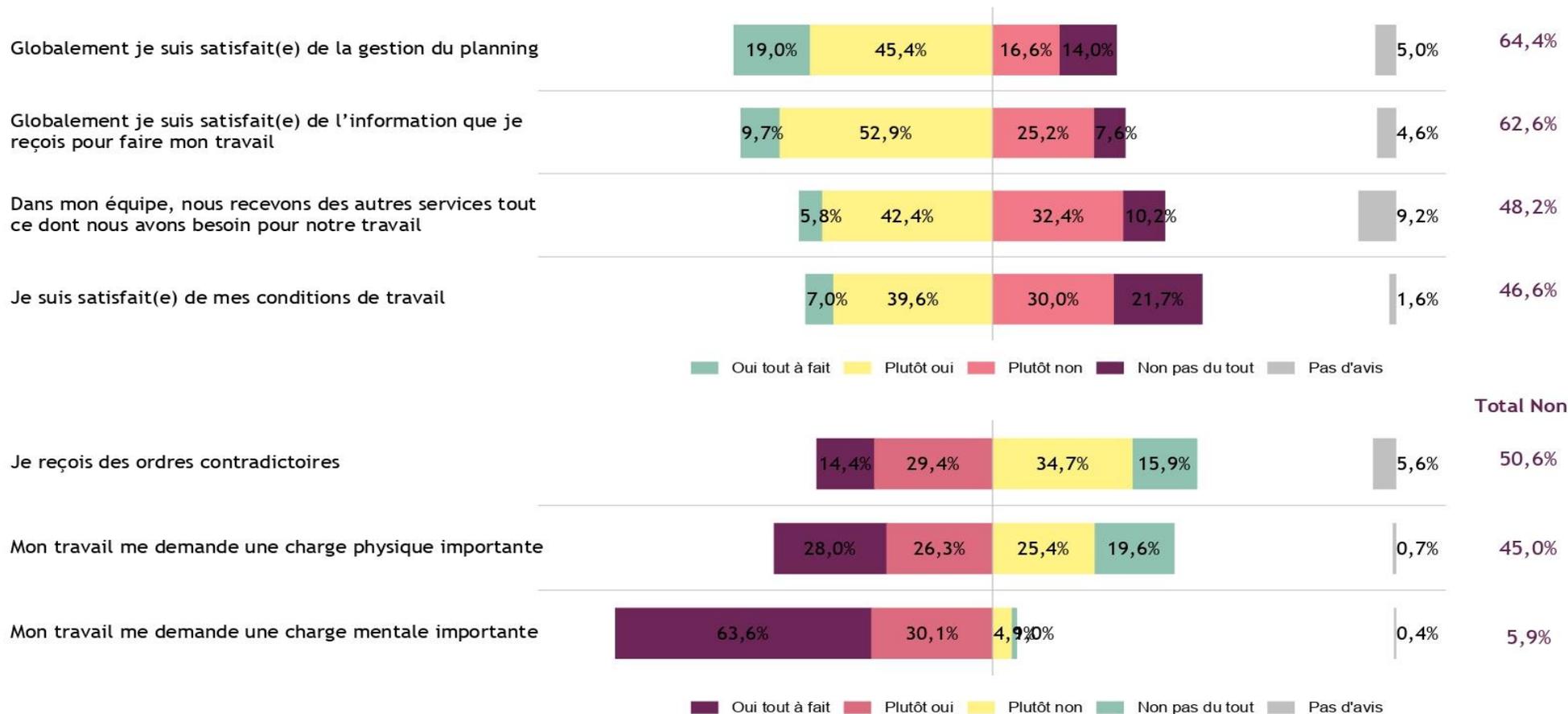


Tableau de synthèse (Taux de perception positive)

■ Ecart > 5% sur l'ensemble du segment ■ Ecart < -5% sur l'ensemble du segment Pourcentage élevé = bonne perception ; Pourcentage faible = mauvaise perception

Score AD : 3,6%

	Effectifs	55	49	54
	Score AD	3,6%	2,0%	3,7%
	Moyenne	76%	77%	76%
	femme	N'encadre pas	Pas en situation de handicap	
Aujourd'hui, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est exercer un métier que j'aime	96%	98%	96%	
Aujourd'hui, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est répondre aux demandes des personnes prises en charge	98%	100%	98%	
Aujourd'hui, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est pouvoir me perfectionner et acquérir de nouvelles compétences	93%	94%	92%	
Aujourd'hui dans mon travail, je sais toujours le « pourquoi » de ce que l'on me demande de faire	96%	98%	96%	
Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail et mes efforts	69%	73%	69%	
Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment de pouvoir "bien faire" mon travail	69%	71%	70%	
Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment de faire un travail utile	98%	98%	98%	
Aujourd'hui, je suis globalement satisfait(e) de mon travail	75%	80%	76%	
Je peux prendre des initiatives	87%	88%	87%	
Mon travail me permet d'être créatif(ve)	62%	62%	63%	
Mes objectifs de travail m'ont été clairement communiqués	91%	90%	91%	
Je suis satisfait(e) de mes conditions de travail	53%	57%	54%	
Je suis satisfait(e) de ma rémunération compte tenu de ma contribution	42%	43%	43%	
Mon travail me demande une charge physique importante	22%	19%	23%	
Mon travail me demande une charge mentale importante	5%	6%	6%	
Je reçois des ordres contradictoires	69%	67%	68%	
Dans mon équipe, j'ai plaisir à travailler avec mes collègues	100%	100%	100%	

Pour chaque segment présenté, l'effectif répondants, le score AD, la moyenne des perception positives > une analyse des singularités par segment de répondant permettant d'affiner les périmètres de prévention.

* Les réponses n'étant jamais obligatoires, le nombre de répondants par question (effectif) varie + les segments avec moins de 10 répondants ne s'affichent pas pour garantir l'anonymat

Les questionnaires complémentaires

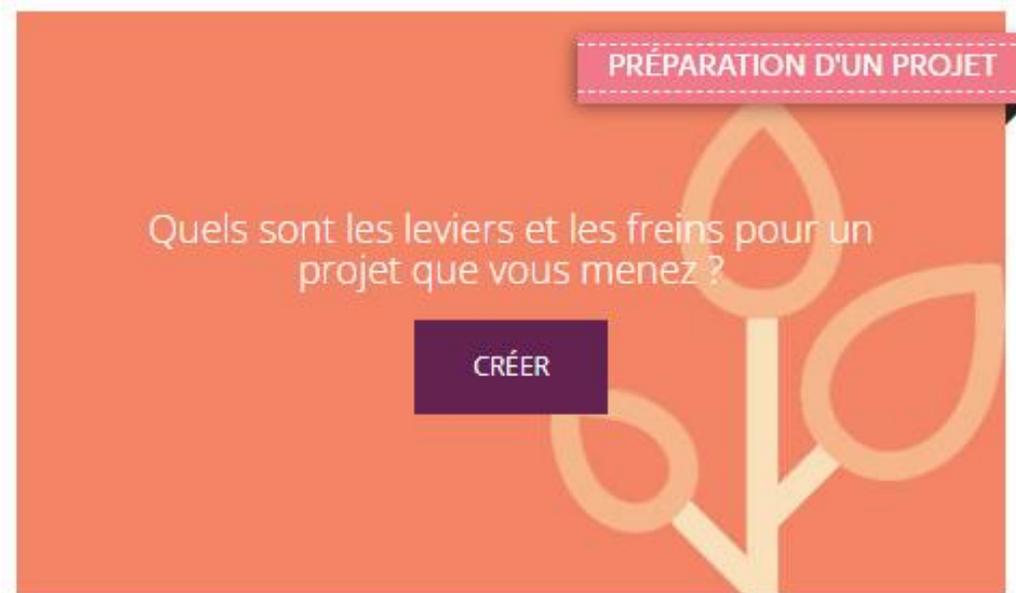


→ **6 questions** à la suite de l'enquête « de base » afin de vérifier la situation globale d'une entité

25 questions pour évaluer l'environnement immédiat de travail



03b Les questionnaires complémentaires



15 questions pour mesurer le vécu d'un changement précis avant et pendant (1^{er} questionnaire) et après (2^{ème} questionnaire)



03

Outils de communication et d'accompagnement

Des outils pour communiquer

4 affiches pour

- ➔ Annoncer le baromètre
- ➔ Annoncer le début de la campagne
- ➔ Relancer la participation
- ➔ Remercier les participants



Des outils pour comprendre les résultats

Un guide pratique pour

- ➔ vous accompagner à la prise en main des résultats
- ➔ donner un éclairage sur les taux de référence
- ➔ vous aider à conduire une lecture juste et pertinente
- ➔ vous faciliter le regroupement des questions

et surtout ...

restituer & partager

III - Quelques éléments de lecture sur Résultats Questions :

THEMES A CROISER	BOUSSOLE QVT					
	Egalité des chances	Santé au travail	Performance et management	Contenu du travail	Employabilité développement professionnel	Relation de travail Climat social
Exercice du métier				●	●	●
Relations avec les personnes prise en charge				●		
Organisation de mon travail		●				
Etat actuel des employes		●				●
Le fonctionnement et l'animation au sein de mon équipe			●			●
Management et encadrement			●	●		●
Information et communication			●			●
Avenir de l'établissement			●		●	●

En complément, comme suggéré ci-dessus, certains axes de la boussole de la QVT peuvent être approfondis en croisant quelques questions entre elles :

Les tableaux de synthèse
Les tableaux de synthèse permettent l'analyse d'un segment de répondants, en comparant la moyenne des réponses de ce segment à la moyenne globale (ensemble des réponses de l'établissement). Il est recommandé de faire l'analyse par segment, seulement une fois l'analyse globale réalisée afin de révéler les principaux écarts, toute chose égale par ailleurs.

GROUPES DE QUESTIONS	THÈME D'ANALYSE / AXE DE LA BOUSSOLE QVT
<ul style="list-style-type: none"> > Aujourd'hui, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est exercer un métier que j'aime > Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment de pouvoir « bien faire » mon travail 	<p>Travail empêché : l'expression d'un fort amour du métier ET le sentiment d'un travail bien fait en retrait révèle un travail empêché</p> <p>- Axe QVT : Contenu de travail</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Mon.ms responsable hiérarchique direct.e me dit quand mon travail est bien fait > Mon.ms responsable hiérarchique direct.e me dit quand mon travail est mal fait 	<p>Feedback managérial : constitue une des sources de reconnaissance au travail. Si le feedback est principalement centré sur le « Mal fait », il est recommandé de le rééquilibrer en signifiant davantage au personnel les activités qui donnent satisfaction d'un point de vue managérial</p> <p>- Axe QVT : Relations de travail / relations managériales</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Je suis fier(e) de travailler pour mon établissement > Globalement, je recommanderais à l'un de mes proches de se faire soigner dans mon établissement > Aujourd'hui, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail, c'est exercer un métier que j'aime 	<p>Engagement : les deux principaux vecteurs d'engagement au travail sont l'amour du métier et l'attachement à l'institution dans lequel les personnes travaillent</p> <p>- Axe QVT : Performance et Management</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Ce qui me procure le plus de satisfaction dans la relation avec les personnes prise en charge est de recevoir un remerciement > J'ai le sentiment d'être reconnu(e) pour mon travail et mes efforts > Aujourd'hui dans mon travail, j'ai le sentiment de pouvoir faire un travail utile 	<p>Sens et reconnaissance : L'une des principales sources de reconnaissance au travail est le regard porté par les bénéficiaires. Organiser la diffusion des retours patients/ résidents auprès des équipes est un moyen pour nourrir la reconnaissance.</p> <p>- Axe QVT : Contenu du travail</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Aujourd'hui, ce qui me procure le plus de satisfaction dans mon travail : pouvoir me perfectionner et acquérir de nouvelles compétences > Globalement je suis satisfait des possibilités de formation 	<p>Besoins et possibilité de Formation</p> <p>- Axe QVT : Employabilité/Développement Professionnel</p>
<ul style="list-style-type: none"> > Globalement je suis satisfait.e de la gestion du planning > Je suis satisfait.e de mes conditions de travail > Dans mon équipe, je me sens personnellement, impliqué.e dans la bonne marche et les résultats de mon équipe 	<p>Équilibre vie privé / vie pro / travail en équipe / attractivité de l'établissement</p> <p>- Axes QVT : Égalité des chances, Contenu du travail, Performance et Management</p>

La plate-forme dématérialisée

<https://qvt-anfh.fr>



- Ergonomie
- Intuitivité
- Anonymat préservé des répondants
- RGPD
- Accessibilité responsive sur smartphone, tablette ou PC
- Automatisation du traitement des données
- Résultats Etablissement instantanés à la fin de l'enquête
- Autonomie dans l'administration des enquêtes

Baromètre social territorial

ENQUÊTE DE PERCEPTION DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL

L'ANFH propose un outil dématérialisé d'enquête de perception de la Qualité de vie au travail.

- Le **baromètre social** proposé par l'ANFH se décline en :
- ➔ un **questionnaire de 51 questions « Vie au Travail »** pour recueillir le ressenti des agents au niveau individuel et établir, au travers de différents indicateurs, la perception générale de la QVT au niveau de l'établissement ;
 - ➔ une enquête **« Flash »** de 6 questions pour faire un bilan quelques mois après le questionnaire ;
 - ➔ une enquête **« Fonctionnement d'équipe »** afin d'évaluer le comportement collectif autour de 4 thèmes clés : organisation, ambiance, coopération et moyens mis à disposition ;
 - ➔ une enquête **« Préparation d'un projet »** afin d'en identifier les leviers et les freins ;
 - ➔ une enquête **« Bilan d'un projet »** pour en mesurer les effets

L'ÉTABLISSEMENT

CODE ÉTABLISSEMENT _____

NOM _____

ADRESSE _____

CODE POSTAL _____ VILLE _____

REPRÉSENTÉ PAR SON DIRECTEUR

NOM _____ PRÉNOM _____

EMAIL _____

S'ENGAGE À

- ➔ Participer à la réalisation d'un baromètre social territorial
- ➔ Faire en sorte de respecter les délais prévus pour le déploiement de l'enquête qui se déroulera du _____ au _____

Nommer un référent dédié, interlocuteur privilégié de l'ANFH :

NOM _____ PRÉNOM _____

EMAIL _____ TÉLÉPHONE _____

EN CONTREPARTIE DE CES ENGAJEMENTS, L'ÉTABLISSEMENT BÉNÉFICIE :

- ➔ D'un accès gratuit à plateforme sécurisée garantissant l'anonymat des répondants www.qvt-anfh.fr
- ➔ À l'issue de cette enquête, d'un rapport propre à son établissement
- ➔ De la possibilité de **lancer des enquêtes complémentaires en totale autonomie**
- ➔ D'une assistance technique en ligne

LE DIRECTEUR DE L'ÉTABLISSEMENT

FAIT À _____ LE _____ NOM DU SIGNATAIRE _____

CACHET DE L'ÉTABLISSEMENT _____ SIGNATURE _____

A RENVoyer À VOTRE DÉLÉGATION TERRITORIALE :

Modalités de connexion et fonctionnalités



1 accès par établissement



Login = « Code adhérent ANFH » :

- ✓ NOR____
- ✓ PIC____



1 référent pour:

- ✓ administrer les questionnaires
- ✓ accéder au rapport de résultats mais pas aux réponses individuelles

Définition de votre mot de passe

Vous allez pouvoir accéder à la plateforme QVT de l'ANFH à l'adresse :

qvt-anfh.fr

Votre login est :

REG000

Votre mot de passe est celui que vous définirez ci-dessous :

Mot de passe

Confirmation

Valider mon mot de passe



Suivi de la qualité de vie et conditions de travail

Anfh Association nationale pour la formation permanente du personnel hospitalier

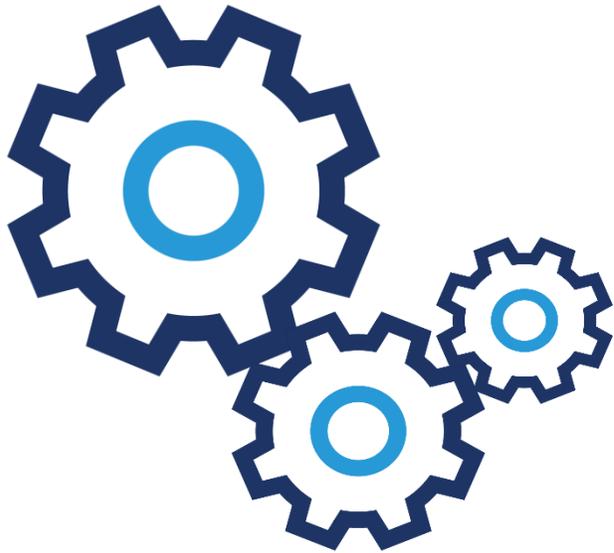
Connexion

Code établissement

Mot de passe

Mot de passe oublié

Modalités de connexion et fonctionnalités



Administration de la plateforme

- ✓ Logo et signature personnalisés (cartouche mail)
- ✓ Sites de l'établissement
- ✓ Commentaire en fin de questionnaire
- ✓ Courriers / mails

Administration d'une enquête

- ✓ Génération des codes d'accès
- ✓ Envoi des codes mail ou courriers
- ✓ Relances
- ✓ Accès au suivi et aux résultats
- ✓ Supports techniques

Modalités de connexion et fonctionnalités

Pour recevoir VOS CODES D'ACCES



- ✓ Nommez un référent (RH, référent QVT, etc..)
- ✓ Retournez le formulaire à votre délégation



Création d'un accès à la plateforme QVT ANFH de noreply@qvt-anfh.fr

- ✓ Vérifiez vos courriers indésirables



Pour connaître votre **code adhérent** et recevoir les **outils de communication**:

- Nord Pas de Calais : nordpasdecalais@anh.fr
- Picardie : picardie@anh.fr

04

A venir: des temps de démonstration de la plateforme (30 min en webinaire) qui seront programmés à partir de la mi-avril selon vos besoins avec les référents



**ECHANGES
COMMENTAIRES
QUESTIONS
CLOTURE**

**MERCI DE VOTRE
PARTICIPATION !**

