



TARVHAT-PME

Tool Analyse Risques Violence Harcèlement Au Travail (méthode je)

L'outil TARVHAT-PME ou « Tool Analyse Risques Violence Harcèlement Au Travail dans les Petites et Moyennes Entreprises » étudie brièvement et simplement les principaux « facteurs de risque » pour les comportements abusifs au travail. Par « facteur de risque », on entend une caractéristique de la fonction, un aspect de l'équipe (ou du département) ou un élément de l'entreprise *qui augmente le risque d'apparition d'actes de violence, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel au sein de l'entreprise.* L'outil TARVHAT-PME évalue la présence des facteurs suivants dans l'entreprise :

Niveau	Facteur	Définition	Risque accru
Job	<i>Conflit de rôle</i>	Le collaborateur doit réaliser des <u>tâches contradictoires</u> (ex. : instructions contradictoires de différents superviseurs) ou accomplir des <u>tâches en contradiction avec sa fonction</u> (ex. : mise sous pression afin de divulguer des informations confidentielles). Un important conflit de rôle est souvent lié à une description de fonction peu claire ou incomplète.	Score élevé
	<i>Charge de travail</i>	Combinaison de la quantité de travail dont le collaborateur doit s'acquitter (<u>quantité de travail</u>) et le délai imparti pour y parvenir (<u>rythme de travail</u>).	Score élevé
Equipe Département	<i>Fréquence des conflits dans l'équipe ou le département</i>	<u>Fréquence</u> à laquelle une équipe ou un département est confronté à des <u>conflits internes opposant les différents collaborateurs</u> (collègues et superviseur). Ces conflits varient d'une divergence d'opinion classique à un différend entre les collaborateurs jusqu'à une dispute réelle. Les collaborateurs concernés les ressentent comme des conflits graves.	Score élevé
	<i>Soutien social des collègues</i>	Mesure dans laquelle un collaborateur se sent <u>soutenu et apprécié</u> par ses collègues <u>tant sur le plan personnel</u> (ex. dans ses problèmes personnels) <u>que sur le plan professionnel</u> (ex. imprécisions quant à une certaine tâche).	Faible score
Organisation	<i>Équité procédurale</i>	Il existe au sein de l'entreprise des <u>règles et procédures équitables, correctes et claires</u> en matière de sélection, de promotion et d'évaluation. Ces règles et procédures sont appliquées de façon <u>cohérente</u> . L'équité procédurale est communément le contraire du « favoritisme ».	Faible score

En identifiant les points positifs et négatifs dans l'entreprise, l'outil TARVHAT-PME contribue à la *prévention primaire du harcèlement.*

Complétez les questions suivantes personnellement selon vos propres expériences. Votre personne de contact pour l'application du TARVHAT-PME vous indiquera où et comment sont collectés les TARVHAT complétés.

N'omettez aucune question.

I Caractéristiques de la fonction.

Les questions suivantes évaluent votre fonction.

A. Conflit de rôle	Rarement ou jamais	Parfois	Souvent	(presque) Toujours
1. Vous confie-t-on des tâches contradictoires ?	1	2	3	4
2. Devez-vous accomplir des tâches d'une autre manière que vous ne le voudriez ?	1	2	3	4
3. Travaillez-vous correctement selon une seule personne mais pas selon d'autres ?	1	2	3	4
4. Devez-vous accomplir des tâches dont vous préféreriez ne pas vous charger ?	1	2	3	4

B. Charge de travail	Rarement ou jamais	Parfois	Souvent	(presque) Toujours
5. Devez-vous vous dépêcher ?	1	2	3	4
6. Devez-vous travailler à un rythme effréné ?	1	2	3	4
7. Travaillez-vous en étant pressé par le temps ?	1	2	3	4
8. Devez-vous travailler encore plus durement pour réussir à terminer une tâche ?	1	2	3	4

II Caractéristiques de l'équipe.

Les questions suivantes évaluent l'équipe dans laquelle vous travaillez. Par « département », on entend tous les travailleurs qui exercent leur travail sous la surveillance d'un même chef direct ou superviseur.

C. Conflit

9. A quelle fréquence des conflits surviennent-ils dans votre équipe ?

Par « conflit », on entend une divergence d'opinion, un différend, une confrontation ou une dispute entre les différents collaborateurs (tant entre les collaborateurs entre eux qu'entre les collaborateurs et le superviseur).

1. (presque) chaque jour
2. plusieurs fois par semaine
3. plusieurs fois par mois
4. plusieurs fois par an
5. (presque) jamais

D. Soutien social des collègues	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie d'accord, en partie pas	Plutôt d'accord	D'accord
10. Les collègues s'entraident pour que le travail soit fait.	1	2	3	4	5
11. Les collègues sont attentifs à ce que disent les autres.	1	2	3	4	5
12. Les collègues se préoccupent du bien-être de chacun.	1	2	3	4	5
13. Les collaborateurs se sentent appréciés par leurs collègues.	1	2	3	4	5
14. Il règne une ambiance agréable entre collègues.	1	2	3	4	5

III. Caractéristiques de l'organisation

Les questions suivantes évaluent l'ensemble de l'entreprise (ou entité) pour laquelle vous travaillez.

E. Equité procédurale	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie d'accord, en partie pas	Plutôt d'accord	D'accord
« Pensez à la façon dont on sélectionne, évalue et promeut au sein de cette entreprise. Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec les énoncés suivants ? »					
15. Les décisions de la direction reposent sur une quantité maximale d'informations soigneusement recueillies.	1	2	3	4	5
16. La direction a une attitude honnête et éthique à l'égard du personnel.	1	2	3	4	5
17. Les décisions relatives à une promotion, une sélection ou une évaluation sont clairement expliquées aux personnes concernées.	1	2	3	4	5
18. Les règles et procédures sont appliquées de façon cohérente.	1	2	3	4	5