



TARVHAT

Tool Analyse Risques Violence Harcèlement Au Travail (méthode je)

L'outil TARVHAT ou « Tool Analyse Risques Violence Harcèlement Au Travail » 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 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 tâches <u>en contradiction avec sa fonction</u> (ex. : mise sous pression afin de divulguer des informations confidentielles). Un conflit de rôle important est souvent lié à une description de fonction peu claire ou incomplète.	Score élevé
	<i>Insécurité de l'emploi</i>	Insécurité ressentie par un collaborateur au sujet de la conservation ou non de son poste. Il peut s'agir d'incertitude relative à la <u>continuité du contrat</u> ou au <u>maintien des caractéristiques du job actuel</u> (ex. : rotation menaçante, changement de la description de fonction).	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>Culture orientée vers les collaborateurs</i>	Mesure dans laquelle l'entreprise (et sa direction) <u>se soucie du bien-être du personnel</u> .	Faible score
	<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 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 vous indiquera où et comment sont collectés les TARVHAT complétés.

N'omettez aucune question.

I Caractéristiques de la 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. Insécurité de l'emploi	Rarement ou jamais	Parfois	Souvent	(presque) Toujours
5. Je suis incertain quant à l'avenir de mon poste.	1	2	3	4
6. Je pense que je vais perdre mon emploi dans un proche avenir.	1	2	3	4
7. Je risque de perdre mon emploi prochainement.	1	2	3	4
8. Je suis certain de pouvoir garder mon emploi.	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. Culture orientée vers les collaborateurs	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	Plutôt d'accord	D'accord
15. Cette entreprise se soucie de ses travailleurs.	1	2	3	4
16. Cette entreprise essaie de prendre soin de ses subalternes.	1	2	3	4
17. Cette entreprise essaie d'être honnête dans ses actions à l'égard des travailleurs.	1	2	3	4
18. Les dirigeants manifestent une grande compréhension pour les problèmes des travailleurs.	1	2	3	4
19. Les dirigeants sont aimables et il est facile de les approcher.	1	2	3	4

Rmq : par « dirigeants » on renvoie toujours à tous les dirigeants dans l'entreprise (qu'en est-il en général ?).

F. Équité procédurale « 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 ? »	Pas d'accord	Plutôt pas d'accord	En partie d'accord, en partie pas	Plutôt d'accord	D'accord
20. Les décisions de la direction reposent sur une quantité maximale d'informations soigneusement recueillies.	1	2	3	4	5
21. La direction a une attitude honnête et éthique à l'égard du personnel.	1	2	3	4	5
22. Les décisions relatives à une promotion, une sélection ou une évaluation sont clairement expliquées aux personnes concernées.	1	2	3	4	5
23. Les règles et procédures sont appliquées de façon cohérente.	1	2	3	4	5