



TARVHAT

Tool Analyse Risques Violence Harcèlement Au Travail (méthode-nous)

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 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*.

La personne de contact qui coordonne l'application du TARVHAT, vous a expliqué pour *quel niveau* cette application a lieu (ex : quelle équipe, quel département,...). Les questions suivantes sont tout d'abord complétées individuellement pour ce niveau. Votre personne de contact pour l'application du TARVHAT vous a indiqué où et comment les TARVHAT complétés sont rassemblés.

Complétez personnellement selon l'image générale que vous avez du niveau qui est évalué. N'omettez aucune question.

Répondez aux questions suivantes selon votre propre perspective : « **JE PENSE QUE...** »

I Caractéristiques de la fonction.

Les questions suivantes évaluent la fonction des collaborateurs du niveau pour lequel le TARVHAT a été appliqué.

A. Conflit de rôle	Rarement ou jamais	Parfois	Souvent	(presque) Toujours
1. Les travailleurs se voient-ils confier des tâches contradictoires ?	1	2	3	4
2. Le personnel doit-il accomplir ses tâches d'une autre manière qu'il ne le voudrait ?	1	2	3	4
3. Le personnel travaille-t-il correctement selon une seule personne mais pas selon d'autres ?	1	2	3	4
4. Le personnel doit-il accomplir des tâches dont il préférerait ne pas se charger ?	1	2	3	4

B. Insécurité de l'emploi	Rarement ou jamais	Parfois	Souvent	(presque) Toujours
5. Les travailleurs sont incertains quant à l'avenir de leur poste.	1	2	3	4
6. Les travailleurs pensent qu'ils vont perdre leur emploi dans un proche avenir.	1	2	3	4
7. Les travailleurs risquent de perdre leur emploi prochainement.	1	2	3	4
8. Les travailleurs sont certains de pouvoir garder leur emploi.	1	2	3	4

II Caractéristiques de l'équipe.

Les questions suivantes évaluent les différentes équipes du niveau pour lequel le TARVHAT est appliqué. Par « département », on entend tous les travailleurs qui exercent leur travail sous la surveillance d'un même chef direct ou superviseur. Si le TARVHAT est appliqué pour une équipe, les réponses à ces questions sont alors données pour cette équipe spécifique.

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

E. 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).

F. 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