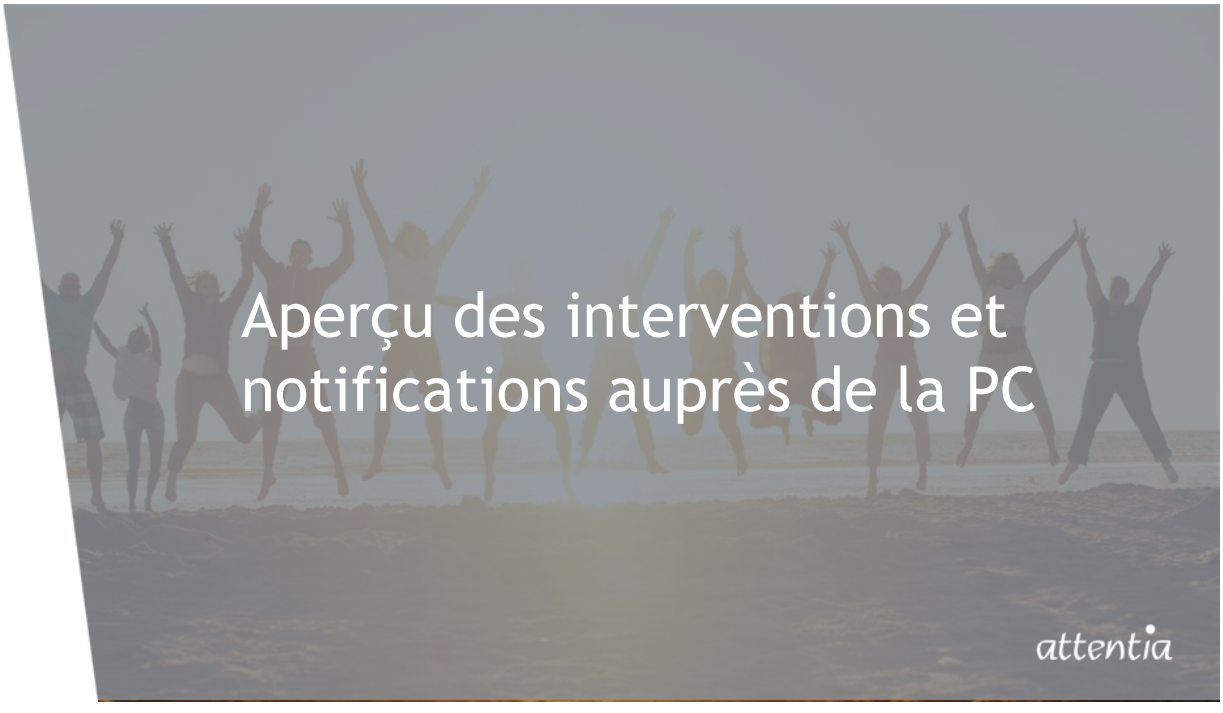
Conclusions PC

Une partie de l'évaluation annuelle

Rédigé par PC en collaboration avec CP-Psy
ANNEE 20XX - Entreprise XYZ

attentia
feeling good works great

1



2

Nombre d'interventions année 20XX

Interventions psychosociales

Phase préalable		*12*
Intervention psychosociale informelle	Entretiens	*11*
	Interventions auprès d'une autre personne	*12*
	Conciliation	*5*
Total		*40*

Notifications dans le registre faits CIET par des tiers

Violence physique	*0*
Violence psychologique	*0*
Harcèlement moral	*0*
Harcèlement sexuel	*0*
Total	*0*

3

attentia

3

Interventions – informations détaillées(si connues)

Sexe du demandeur	
Homme	23
Femme	17

Statut du demandeur	
Ligne hiérarchique	7
Collaborateur	33
Tiers	

Equipe du demandeur	
Jour	7
2-équipes	33
3-équipes	

Département du demandeur	
A	10
B	5
C	6
D	11
E	8

Statut de la personne concernée (si connu et d'application)	
Ligne hiérarchique	7
Collègue	5
Subordonné	5
Syndicat	8
Tiers	2

4

attentia

4

5

Situation problématique notifiée (« danger ressenti »)

- Conflits/tensions
  - Entre collègues
  - Entre collègue et ligne hiérarchique
  - Entre collaborateur et syndicat
- Comportement indésirable et excessif (harcèlement & violence)
  - Par ligne hiérarchique ou syndicat

Problématiques interpersonnelles

6

attentia

6

Conséquences signalées (dommages)

- Certains soutiennent que certains accidents du travail sont le résultat d'un conflit « en cours »
- Certains signalent se sentir mal au travail
  - Ils s'isolent
  - Ils évitent certains collègues et ligne hiérarchique
- Manque de collaboration
- Certains se demandent si l'entreprise se préoccupe vraiment des employés, encore peu confiance dans l'entreprise
- Tendance générale à garder un œil sur l'autre (« qui peut faire plus que moi »)
- Des collaborateurs quittent l'entreprise
- Plusieurs employés demandent une mobilité interne
- L'expérience et les connaissances disparaissent de l'organisation

7

attentia

7

Facteurs présumés déclencheurs et renforçateurs (5T)

- Plusieurs canaux peuvent être utilisés pour le même problème (RH, syndicat, PC, …):
  - Il n'est pas clair qui peut/doit assumer quel rôle
  - Ambiguïté du rôle entre les différentes parties concernées ("ce qui se trouve dans les limites de ma responsabilité »)
- La ligne hiérarchique n'utilise pas suffisamment l'approche orienté personne (en ce qui concerne communication, gestion des conflits, jouer sur la motivation)
- Absence de lignes directrices ou d'accords clairs au sein de l'organisation
- Pas de politique claire (sanctions) (règles et accords)
- Culture organisationnelle
- Le racisme et les différences générationnelles sur le lieu de travail sont « tolérés »'
  - Peu d'ouverture pour parler de problèmes

8

attentia

8

9

Suggestions de mesures

- Sensibilisation des collaborateurs
  - Comportement respectueux et comportement indésirable et excessif
  - Registre CIET par des tiers
  - Rôle de la PC (versus RH versus Syndicat versus ligne hiérarchique versus…)
- Parcours de formation clairement défini pour les nouveaux collaborateurs
- Formation pour la ligne hiérarchique
  - Motiver les collaborateurs
  - Gestion des conflits
  - Comment gérer les différences au sein d'une équipe

10

attentia

10

Suggestions de mesures

- Elaborer des codes de conduites généraux
- Etablir des attentes et responsabilités claires
  - Entre ligne hiérarchique et collaborateur (accords de service)
  - Entre RH et ligne hiérarchique (fournir un soutien)
- Rendre le travail posté plus attrayant
- Sensibilisation concernant les différents canaux possibles en cas de problèmes
  - Créer de la clareté: qui peut faire quoi pour vous?

11

attentia

11

Suggestions de mesures

- Evaluer la procédure de recrutement
  - Prenons-nous les bons profils?
- Accroître la rétention et la loyauté des employés
- Image interne de l'entreprise:
  - Ce qui rend notre entreprise unique?
  - Quelle est la vision et la mission de notre entreprise en ce qui concerne le bien-être des employés?
- Evaluer l'activité syndicale au sein de l'entreprise
  - Quel est leur rôle et leur responsabilité?
  - Accords clairs/cadre de travail entre le syndicat et l'employeur et l'appliquer de façon cohérente

12

attentia

12