

Votre dispositif de personne de confiance est-il vraiment utilisé ?

Dix minutes pour savoir si votre personne de confiance protège réellement vos équipes, ou si elle n'existe que sur le papier.

Comment répondre

Pour chaque question, cochez une seule case. Répondez pour l'organisation telle qu'elle fonctionne aujourd'hui, pas telle qu'elle est décrite dans le règlement.

Comment compter

Oui = 2 points · En partie = 1 point · Non ou « je ne sais pas » = 0 point. Ne pas savoir est déjà une information.

A Le connaît-on ?

		Oui 2	En partie 1	Non / ? 0
1	Vos collaborateurs et collaboratrices pourraient-ils citer, sans chercher, le nom ou le moyen de contacter la personne de confiance ?	☐	☐	☐
2	L'information est-elle rappelée régulièrement (accueil des nouvelles personnes, intranet, affichage, au moins une fois par an) ?	☐	☐	☐
3	Les personnes en télétravail, à temps partiel, intérimaires, apprenties ou stagiaires y ont-elles accès au même titre que les autres ?	☐	☐	☐
Sous-total A		 / 6		

B Peut-on la joindre facilement ?

		Oui 2	En partie 1	Non / ? 0
4	Peut-on la joindre par plusieurs canaux (téléphone, e-mail, rendez-vous) et obtenir un premier échange en quelques jours ?	☐	☐	☐
5	Peut-on la consulter sans passer par sa hiérarchie ni par les RH, et sans demander d'autorisation ?	☐	☐	☐
6	Le dispositif est-il accessible dans les langues parlées dans vos équipes ?	☐	☐	☐
Sous-total B		 / 6		

C Lui fait-on confiance ?

	Oui 2	En partie 1	Non / ? 0
7 La personne de confiance est-elle indépendante de la direction : externe, ou interne mais sans lien hiérarchique ni rôle disciplinaire ?	☐	☐	☐
8 La confidentialité est-elle garantie par écrit, et vos équipes savent-elles ce qui est transmis à l'employeur et ce qui ne l'est pas ?	☐	☐	☐
9 Est-elle formée spécifiquement au harcèlement psychologique et sexuel et aux discriminations ?	☐	☐	☐
Sous-total C	 / 6		

D Est-elle utilisée ?

	Oui 2	En partie 1	Non / ? 0
10 Avez-vous reçu, au cours des 12 derniers mois, des statistiques anonymisées sur son utilisation ?	☐	☐	☐
11 Si elle n'a jamais été sollicitée, avez-vous cherché à comprendre pourquoi ? (Si elle a été sollicitée, comptez « Oui ».)	☐	☐	☐
12 Les situations remontées ont-elles débouché sur des actions concrètes : médiation, audit, enquête, mesures de prévention ?	☐	☐	☐
Sous-total D	 / 6		

E Le dispositif est-il piloté ?

	Oui 2	En partie 1	Non / ? 0
13 Une procédure écrite précise-t-elle ce qui se passe après un signalement : qui fait quoi, et dans quels délais ?	☐	☐	☐
14 Vos managers savent-ils orienter une personne vers la personne de confiance, et que faire s'ils sont témoins d'une situation ?	☐	☐	☐
15 Le dispositif a-t-il été évalué ou ajusté au cours des deux dernières années ?	☐	☐	☐
Sous-total E	 / 6		

Additionnez vos cinq sous-totaux
et reportez votre score page suivante.

Score total : / 30

Lire vos résultats

24 À 30 POINTS

Un dispositif vivant

Vos équipes savent qu'il existe, lui font confiance et s'en servent. L'enjeu est de le garder à jour et de mesurer son effet sur le climat de travail.

15 À 23 POINTS

Un dispositif qui existe surtout sur le papier

Il répond à l'obligation, mais une partie des personnes concernées ne l'utilisera pas le jour où elles en auront besoin. Regardez les blocs où vous avez le moins de points : c'est là que la confiance se perd.

0 À 14 POINTS

Un dispositif fantôme

Le silence ne veut pas dire qu'il n'y a pas de problème, il veut souvent dire que personne n'ose parler. Les situations risquent de remonter tard, par un arrêt maladie, une démission ou un avocat.

Le bon réflexe : repérez le bloc où votre sous-total est le plus bas (moins de 4 sur 6). C'est votre priorité, quel que soit votre score total.

Pour aller plus loin : Rezalliance Protect

Un seul interlocuteur pour faire vivre votre dispositif, de la prévention à la résolution : une personne de confiance externe et indépendante, une ligne d'écoute et une plateforme de signalement confidentielles, l'audit et l'enquête quand une situation l'exige, et la formation de vos équipes et de vos managers.

Personne de confiance externe

Signalement confidentiel 24h/24

Audit et enquête

Formation et ateliers

Gestion de crise



Parlons de vos résultats

Scannez le code pour réserver un entretien de 20 minutes, sans engagement.

Joëlle Payom

Fondatrice

assistance@rez-care.com

rez-care.com