



LA RECONNAISSANCE AU TRAVAIL

Le vécu d'un manque de reconnaissance est au centre de la quasi-totalité des situations traitées au Groupe de confiance. S'agit-il d'un phénomène nouveau ? Les méthodes pour quittance et remercier les collaborateurs pour leurs prestations ont-elles changé ? Pourquoi la reconnaissance apparaît-elle si importante sur le lieu de travail ? Découvrez ce thème dans les [lettres info n°12](#), [n°14](#), et [n°17](#)

UN REGARD JURIDIQUE SUR LE MOBBING

Deux jurisprudences du Tribunal Fédéral rappellent que pour qu'un harcèlement psychologique soit retenu, une personne doit être spécifiquement visée par les comportements de la personne mise en cause. Ces jurisprudences sont également l'occasion pour le Groupe de confiance de revenir sur la façon dont il peut traiter les situations où un collectif serait concerné par des comportements inadéquats d'une personne mise en cause.

[Lettre info n°15](#)

POURQUOI EST-IL IMPORTANT DE GERER LES COMPORTEMENTS NEGATIFS?

L'adage disant que "Les personnes sont recrutées pour leurs compétences et licenciées pour leurs comportements" reflète souvent la réalité. Alors, comment gérer les comportements préjudiciables au bon fonctionnement d'une structure ?

D'un point de vue managérial, l'inaction face au conflit apparaît comme une erreur. Sous l'angle juridique, une telle inaction face aux conflits au sein de l'entreprise peut avoir des conséquences pour l'employeur et engager sa responsabilité vis-à-vis du travailleur. A plusieurs reprises, le Tribunal Fédéral a jugé qu'une intervention trop tardive de l'employeur dans la régulation d'un conflit entre ses employés pouvait porter atteinte à la personnalité de ces derniers.

[Lettre info n°11](#)

Plus d'informations sur les conflits au travail sur www.ge.ch/confiance

L'IMPORTANCE DE PRENDRE SA PART DE RESPONSABILITÉ DANS LE CONFLIT ET DE FORMULER SES ATTENTES DE MANIÈRE CONSTRUCTIVE

L'activité principale du Groupe de confiance consiste à accueillir en entretien des collaborateurs et collaboratrices de l'Etat de Genève qui vivent un conflit sur leur lieu de travail, susceptible de dégénérer en atteinte à la personnalité, voire en harcèlement. Au cours de ces entretiens qui visent à aider les personnes à mieux comprendre leur situation, à trouver des issues à leurs difficultés, celles-ci évoquent souvent le fait de ne pas savoir comment réagir face aux différents épisodes conflictuels éprouvants qu'elles sont amenées à vivre au quotidien. Retrouvez quelques pistes dans la [Lettre info n°13](#).

"NI TYRAN, NI COPAIN" : COMMENT MIEUX GERER LA PROMOTION DE COLLABORATEUR A CHEF

Dans la gestion de carrière il est primordial de savoir se préparer au passage du statut de "collaborateur" à celui de "cadre" avec des responsabilités de conduite du personnel. En effet, si l'expérience permet d'acquérir d'excellentes connaissances métier, elle ne va pas forcément préparer à être bon manager. A travers notre activité au Groupe de confiance, nous constatons qu'un certain nombre de nos usagers-ères consultent suite à un conflit avec un ancien collègue devenu chef; à l'inverse certains cadres récemment promus sont à la recherche de conseils sur la manière de se comporter avec leurs anciens collègues. [Lettre info n°19](#)