

GROUPE DE CONFIANCE
RAPPORT ANNUEL D'ACTIVITE
2022



REPUBLIQUE
ET CANTON
DE GENEVE

POST TENEBRAS LUX

Table des matières

1	Mot d'introduction	3
2	Les prestations du Groupe de confiance en un clin d'œil	4
3	Aperçu de la répartition des activités entre Etat de Genève et Etablissements affiliés entre le 1er décembre 2021 et le 30 novembre 2022	5
4	Les prestations en faveur du personnel de l'Etat de Genève	6
4.1	<i>Prestations au public ayant fait appel au Groupe de confiance</i>	6
4.2	<i>Eclairages 2022.....</i>	10
4.3	<i>Prestations d'expertise</i>	12
5	Prestations de prévention.....	13
5.1	<i>Formations – sensibilisations du personnel de l'Etat de Genève et de la Ville de Genève</i>	13
5.2	<i>Information.....</i>	14
5.3	<i>Elaboration d'un sondage climat de travail.....</i>	14
5.4	<i>Partenariats.....</i>	15
6	Equipe du Groupe de confiance	16
7	Projets 2023.....	16
8	Rapport statistique 2022.....	16
9	Remerciements.....	17

1 Mot d'introduction

C'est avec un immense plaisir que je m'adresse pour la première fois à vous à l'occasion de la reddition du rapport d'activité 2022 du Groupe de confiance.

Sophie de Weck Haddad a mis sur pied le Groupe de confiance en 2009 et a été pionnière dans la conception et le développement d'outils en matière de protection de la personnalité. A son départ à la retraite, elle laisse un groupe expérimenté, solide et qui représente les valeurs qu'elle a portées jusqu'alors. Je la remercie grandement, au nom de toute l'équipe, pour son apport inestimable et les années de collaboration à ses côtés.

Sur le plan des missions confiées au Groupe de confiance, l'année écoulée a été marquée par l'entrée en vigueur de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte (LPLA) dès le mois de mars 2022. Nous avons ainsi répondu à de nombreuses sollicitations des autorités et institutions soumises à la loi afin de rendre compréhensibles les mécanismes complexes prévus par la LPLA et son règlement d'application, et avons traité les premières alertes entrant dans notre domaine d'activité. Une nouvelle page Internet a également été créée par l'équipe du Groupe de confiance afin de renseigner au mieux un public élargi, composé des membres du personnel de toutes les institutions soumises à la LPLA.

S'agissant de notre mission d'origine relative à la protection de la personnalité, nous constatons que la tendance remarquée en 2021, et caractérisée par une augmentation des séances de médiation, semble s'installer durablement. La médiation est d'ailleurs de plus en plus souvent déléguée par la hiérarchie ou les membres des services des ressources humaines. Cela nous donne à penser non seulement que ce processus est toujours mieux connu et compris dans le monde du travail mais également que le Groupe de confiance est reconnu comme un interlocuteur de qualité dans l'aide à la gestion des conflits.

Parmi les chiffres de l'année écoulée, ceux des entretiens collectifs établissent un niveau record, 28 en 2022, alors qu'ils se montaient à 5 en 2021. Le Groupe de confiance propose ainsi plus fréquemment un travail réflexif aux groupes qui font appel à lui en lien avec leur climat de travail.

Il convient également de relever que la demande de confidentialité après le premier entretien au Groupe de confiance a légèrement diminué par rapport à 2021. C'est l'occasion de rappeler que le respect absolu des demandes de confidentialité est un pilier de l'activité du Groupe de confiance. Bien que crucial, il réduit la marge de manœuvre de celui-ci, de même que les perspectives de changement. Cet aspect est parfois sous-estimé par nos usagers et usagères, de même que par les hiérarchies ou les ressources humaines, mais il est une réalité avec laquelle nous travaillons quotidiennement en clarifiant les possibilités et limites de l'action du Groupe de confiance.

Enfin, le Groupe de confiance tient à souligner le total respect de son indépendance et remercie la Chancellerie d'Etat et ses services de support, qui lui ont permis d'assumer pleinement ses missions en 2022.

Tania Nicolini
Responsable

2 Les prestations du Groupe de confiance en un clin d'œil

Accueil téléphonique

- Entretiens téléphoniques, échanges d'information-orientation

Entretiens

- Entretiens individuels ou collectifs d'aide à la gestion des conflits
- Entretiens en vue d'une médiation
- Entretiens dans le cadre d'un examen préalable informel ou d'une analyse climat de travail
- Entretiens de conseil à la hiérarchie ou aux membres des ressources humaines

Propositions de mesures individuelles

- Orientation vers une autre structure (Service de santé, Service de médiation scolaire, etc.)
- Relai interne, soit un contact avec un tiers (hiérarchie, ressources humaines ou autre) effectué par la personne requérante ou le Groupe de confiance avec l'accord de la personne. Le relai permet d'échanger sur la situation et les problématiques soulevées, et d'examiner la mise sur pied de mesures individuelles (soutien individuel, médiation, convention de respect, entretien de conciliation par la hiérarchie etc.)

Séances de médiations individuelles ou interventions d'équipe

Recommandations de mesures collectives ou organisationnelles formulées à l'autorité d'engagement

Lorsque des difficultés concernent un collectif, et après un échange avec la hiérarchie ou les ressources humaines, le Groupe de confiance peut mettre en place :

- Une analyse climat de travail
- Un sondage climat de travail

A l'issue de son analyse, le Groupe de confiance formule des propositions de mesures visant l'amélioration du climat de travail.

Investigations

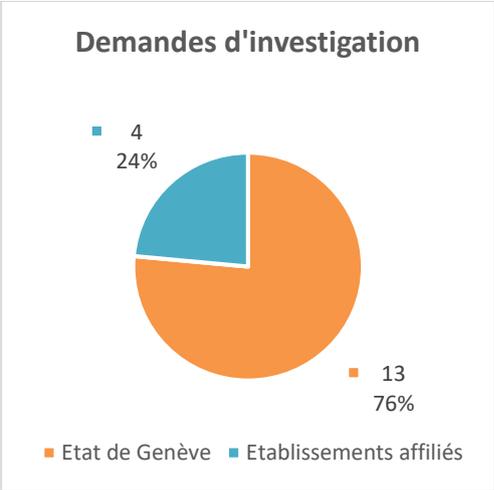
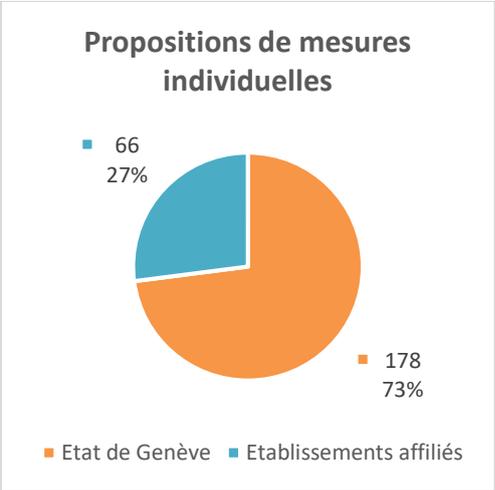
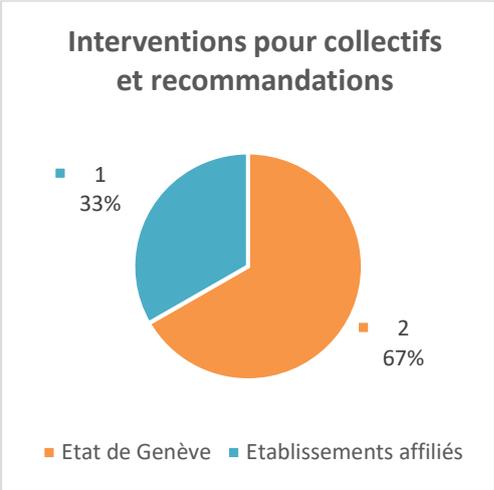
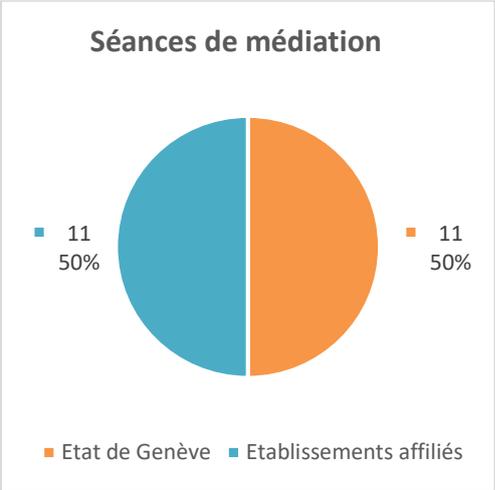
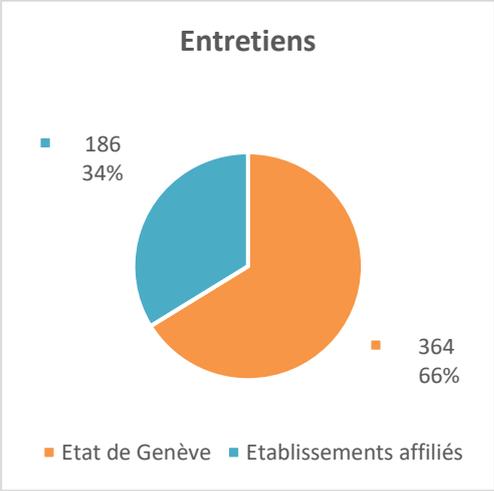
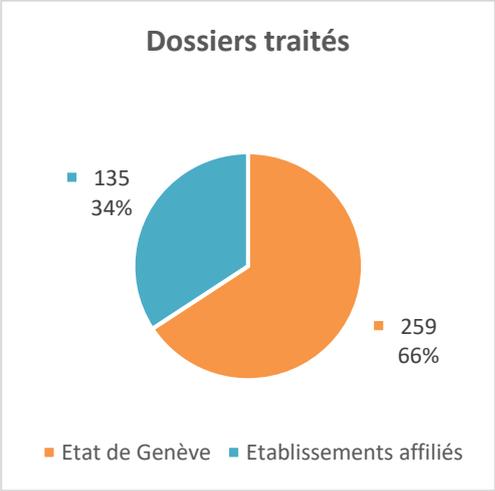
- Conciliations - Rapports - Classements

Missions dans le cadre de la LPLA

- Information et orientation des potentiels lanceurs et lanceuses d'alerte (LA)
- Traitement des signalements d'irrégularité
- Protection des lanceurs et lanceuses d'alerte subissant des préjudices professionnels du fait de leur alerte

Le Groupe de confiance veille aussi à la **protection des personnes requérantes ou appelées à témoigner**, en collaboration avec les hiérarchies et les ressources humaines. Les mesures de protection peuvent consister par exemple en un déplacement provisoire, en un changement de bureau, d'horaires, de rattachement hiérarchique.

3 Aperçu de la répartition des activités entre Etat de Genève et Etablissements affiliés entre le 1er décembre 2021 et le 30 novembre 2022



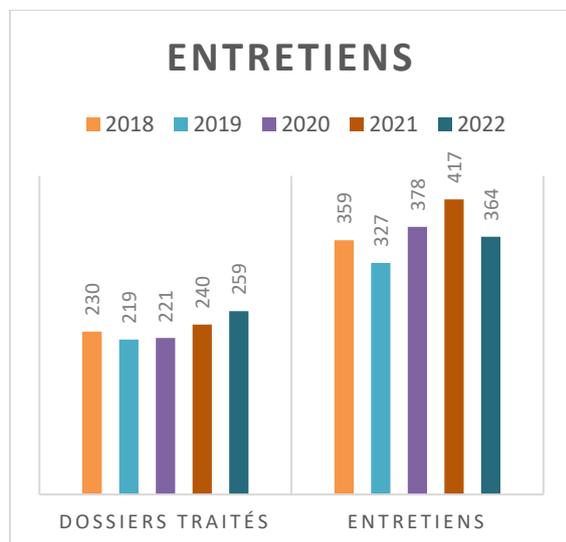
4 Les prestations en faveur du personnel de l'Etat de Genève

Les prestations décrites ci-après se réfèrent aux interventions du Groupe de confiance en faveur du personnel de l'Etat de Genève pour l'année 2022, dont la période statistique s'étend du 1^{er} décembre 2021 au 30 novembre 2022.

L'ensemble des interventions du Groupe de confiance s'inscrit dans le respect de principes ancrés dans un code de déontologie. Les conseillers et conseillères en protection de la personnalité veillent notamment à un strict respect des principes de confidentialité, d'indépendance, d'impartialité et de neutralité.

4.1 Prestations au public ayant fait appel au Groupe de confiance

Le Groupe de confiance a poursuivi le développement de ses activités et le tableau ci-dessous fournit un aperçu de l'évolution des prestations entre 2018 et 2022.



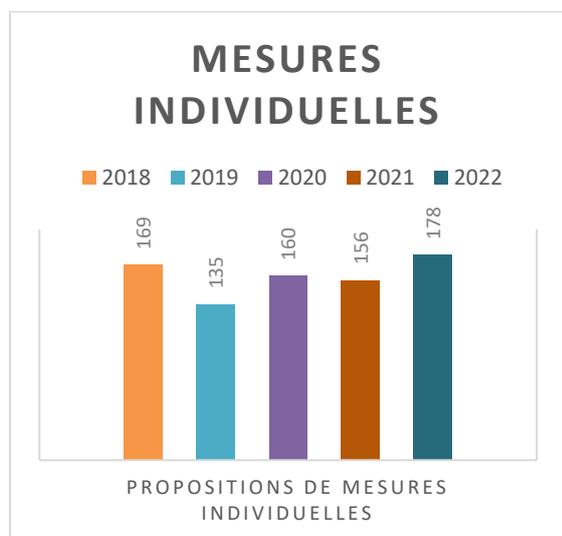
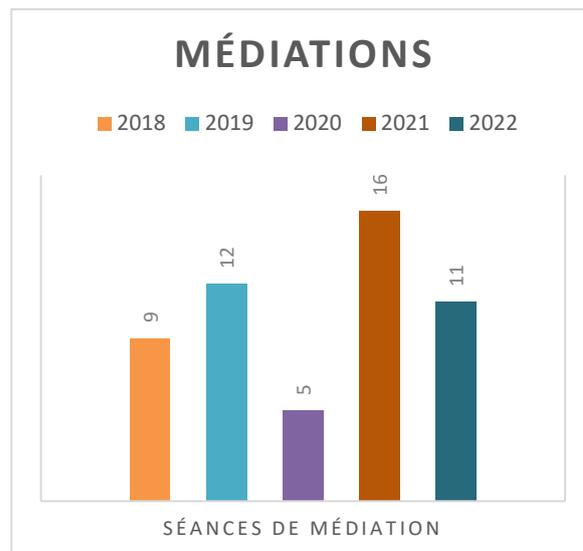
Les **entretiens** sont la prestation principale. Ils répondent à la demande des membres du personnel d'avoir un espace d'écoute pour pouvoir exposer les difficultés rencontrées et obtenir un regard extérieur, un conseil en guise de ressource. Les entretiens permettent une prise de recul, une meilleure compréhension du conflit et évitent dans bien des cas d'encourager un vécu de victime, qui souvent ne prend en compte qu'une vision partielle du conflit et fige les positions. Ils visent aussi à l'élaboration d'un plan d'action. Enfin, les conseillers définissent avec l'usager-ère quel suivi donner à sa démarche. Le Groupe de confiance attache

une importance particulière à pouvoir proposer un premier rendez-vous rapide pour offrir dans les meilleurs délais un espace d'apaisement. Un premier rendez-vous a pu être proposé dans les 3 jours dans 66% des cas (ce taux était à 64% en 2021).

En 2022, les rendez-vous en présentiel se sont poursuivis, hormis en janvier où les entretiens à distance ont été privilégiés en raison de la situation sanitaire, un retour à la normale s'étant opéré dès février 2022. Par ailleurs, les entretiens collectifs ont été nombreux cette année (28 entretiens contre 5 en 2021).

Enfin, on constate une diminution de la demande de confidentialité après le premier entretien, qui se situe à 53% (contre 67% en 2021 et 71% en 2020). Cette baisse est en partie due à l'augmentation des démarches collectives, puisque dans ces situations la demande de confidentialité est souvent moins importante. Il faut aussi souligner qu'une fluctuation de cet indicateur est usuelle d'une année à l'autre, sans qu'elle se traduise nécessairement par une tendance. De plus, la moyenne, calculée entre 2009-2022, est de 56.9%; une valeur proche de celle constatée en 2022.

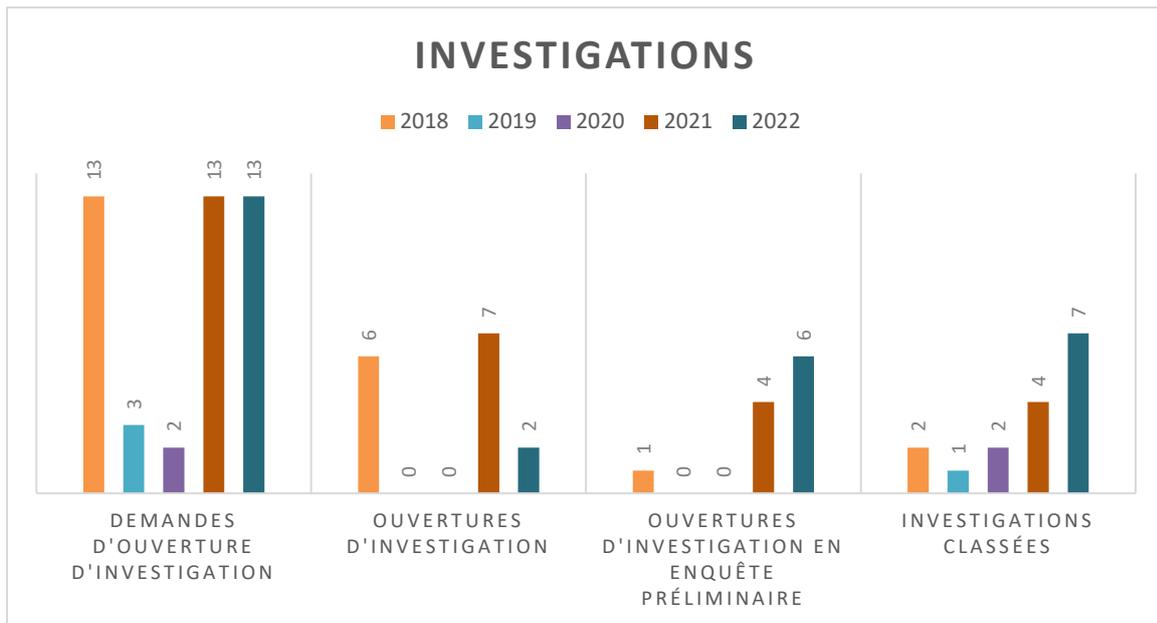
L'intérêt pour la prestation de médiation se confirme ces dernières années. En 2022, 10 processus de médiation ont été menés, donnant lieu à 11 séances. En 2021, le Groupe de confiance a dénombré 16 séances de médiation, incluant 2 séances d'intervention de groupe. Cette année, les interventions de groupe ont été comptabilisées avec les interventions pour collectifs par souci de clarté sur le type d'intervention (voir page 8).



Le Groupe de confiance émet des **propositions de mesures individuelles**.

Il s'agit d'orientations vers une personne à l'interne (principalement le/la responsable hiérarchique et les ressources humaines) ou à l'externe. Le contact (relai) peut alors

être pris par la personne ayant consulté le Groupe de confiance ou par un-e conseiller-ère du Groupe de confiance afin notamment d'envisager la mise sur pied de mesures spécifiques utiles à l'apaisement d'une situation (par exemple, entretiens de conciliation par la hiérarchie, médiation, convention de respect). Sur 178 propositions de mesures individuelles, le Groupe de confiance a pris contact avec un tiers dans 21 cas. Cette différence entre le nombre de propositions et le nombre de contacts effectifs par le Groupe de confiance s'explique par un grand nombre de contacts effectués directement par la personne usagère, lorsque cette voie semble opportune. Par ailleurs, cette différence s'explique également par le fait que la personne usagère doit donner toujours expressément son accord pour que le contact soit fait par le Groupe de confiance.



L'investigation est une prestation formelle ayant pour but d'établir des faits potentiellement constitutifs d'atteintes à la personnalité, de harcèlement psychologique ou sexuel, et de les qualifier juridiquement en vue d'un constat. La procédure d'investigation aboutit à un rapport ou à un classement à l'attention de l'autorité d'engagement, qui doit prendre les mesures de gestion qui s'imposent, le cas échéant. En 2021, le nombre de demandes d'investigation était en très forte augmentation et ce niveau s'est maintenu en 2022, 13 demandes ayant été déposées pour le Petit Etat.

Durant l'année écoulée, 2 investigations ont été menées à terme, 2 demandes ont été classées sur pièces, 6 demandes ont fait l'objet d'une enquête préliminaire et 5 demandes ont été classées après l'ouverture en enquête préliminaire. Par ailleurs, 4 plaintes ont été retirées et 6 plaintes ont été suspendues.



En 2022, le Groupe de confiance a initié 2 **interventions pour un collectif ou un service**. Une analyse climat de travail avait débuté durant l'année statistique 2021 (16 personnes ont été entendues en tout et des

recommandations ont été rendues en 2022).

La hiérarchie ou les membres des ressources humaines peuvent demander au Groupe de confiance un examen préalable informel qui consiste le plus souvent en une analyse du climat de travail. Il s'agit d'une analyse approfondie d'une situation conflictuelle au sein d'un collectif après des entretiens individuels avec les personnes concernées. Le Groupe de confiance transmet ensuite son analyse et ses recommandations écrites au mandataire de la démarche en respectant l'anonymat des personnes entendues.

L'objectif est la mise en lumière des problématiques prépondérantes et l'élaboration de mesures utiles à l'amélioration du climat de travail qui

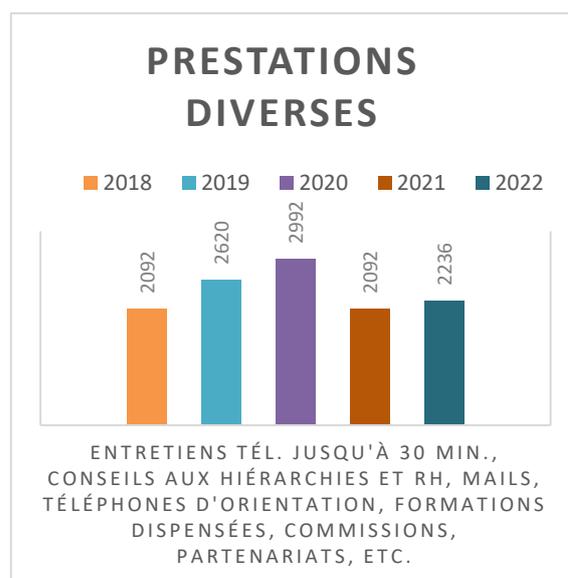
pourront être mises sur pied en interne par les hiérarchies et/ou les ressources humaines.

Cette démarche est appropriée lorsque l'autorité requérante ou les ressources humaines n'ont pas les éléments suffisants pour leur permettre de prendre une décision ou d'évaluer le type d'outils et le plan d'action à mettre en place pour l'équipe concernée.

Une intervention de groupe de type médiateur a également été mise en place en 2022,

ayant donné lieu à 3 séances pour une équipe de 10 personnes. Ce type d'intervention permet de travailler avec l'ensemble d'une équipe afin d'améliorer la communication et les relations entre les membres d'un service. Au préalable, les personnes concernées sont entendues dans le cadre d'entretiens individuels. Puis, en fonction des problématiques relevées, une ou plusieurs séances de groupe de type médiateur sont organisées. Ces séances se déroulent généralement sur une demi-journée.

S'agissant des **prestations diverses** (2236), elles sont en légère augmentation par rapport à 2021 (2092) et concernent principalement des téléphones ou échanges de courriels en lien avec les situations en cours auprès du Groupe de confiance.



4.2 Eclairages 2022

Entretiens collectifs

La grande majorité des entretiens qui ont lieu au Groupe de confiance sont des entretiens individuels. Toutefois, le Groupe de confiance peut également recevoir des groupes pour des entretiens collectifs. Le déroulement d'un entretien collectif est variable selon la taille du groupe, cependant l'objectif reste similaire aux entretiens individuels, à savoir, réfléchir en présence d'une personne neutre à la situation problématique, identifier les besoins du groupe et élaborer des pistes afin d'améliorer la situation.

Cette année, les entretiens de groupe ont atteint un nombre record : 28 entretiens pour des collectifs du Petit Etat ont été organisés. Cette augmentation pourrait être consécutive à la pandémie de Covid-19, aux restrictions sanitaires et à la généralisation du télétravail. Ces dernières ont eu un impact probable sur la conception et l'organisation du travail ainsi que les dynamiques relationnelles au sein des équipes. De plus, bien que des entretiens en visio-conférence aient été proposés lors de la pandémie, le retour à la normale opéré en 2022 a facilité la reprise des entretiens collectifs. A noter enfin que l'agrandissement des locaux du Groupe de confiance depuis septembre 2021 permet de recevoir de plus grands groupes.

Le Groupe de confiance identifie plusieurs variables qui pourraient expliquer le choix d'une démarche collective. Tout d'abord, les difficultés en lien avec la hiérarchie ou les problématiques d'ordre structurel, notamment des changements organisationnels, impactent l'ensemble d'une équipe et peuvent motiver des groupes à se mobiliser. En outre, le fait de venir à plusieurs au Groupe de confiance peut s'avérer plus aisé pour les personnes qui auraient été réticentes à faire la démarche de manière individuelle, se sentant moins exposées dans le cadre d'une démarche collective. Enfin, les personnes ont parfois le sentiment qu'une démarche groupale aura plus d'impact et favorisera une action pour faire évoluer la situation.

Le Groupe de confiance se montre attentif aux difficultés rapportées par un collectif, tout en valorisant les réflexions qui portent sur les aspects positifs et sur les pistes d'amélioration dans la perspective d'un éventuel relai à un tiers (hiérarchie, ressources humaines, etc.). A ce propos, il est utile de rappeler que le principe de confidentialité s'applique également aux démarches collectives. Ainsi, pour que le Groupe de confiance puisse faire un relai et prendre contact avec un tiers (hiérarchie, ressources humaines, etc.), il est nécessaire que les membres du collectif l'y autorisent, s'accordent sur son contenu et bien entendu qu'un tel relai soit pertinent, ce qui est examiné au cas par cas.

Médiation

La médiation est une prestation souvent mise en avant lors des entretiens avec les usagers et usagères qui vivent un conflit relationnel au travail. Le Groupe de confiance relève par ailleurs que la prestation de médiation est plus fréquemment déléguée par la hiérarchie ou les ressources humaines.

Il s'agit d'une démarche volontaire permettant à deux personnes d'aborder ensemble leurs difficultés dans une optique constructive et dans un cadre sécurisant dont les médiatrices et médiateurs sont les garants.

Deux possibilités existent pour la mise en place d'une médiation par le Groupe de confiance. Celle-ci peut être demandée par une personne requérante dans le cadre d'un entretien individuel, ou alors être déléguée par la hiérarchie ou les ressources humaines si ces dernières ont conscience d'une problématique relationnelle. Avant la mise en place d'une médiation, il

est proposé aux deux personnes concernées des entretiens préalables individuels et confidentiels, durant lesquels chacune pourra aborder sa vision de la situation et réfléchir à la plus-value d'une médiation en fonction de ses besoins. C'est également lors de ces entretiens que la personne est amenée à réfléchir à ce que l'autre personne pourrait amener en séance de médiation, le but étant d'entamer déjà à ce stade le mouvement qui consiste à prendre en considération le point de vue de l'autre, ce qui caractérise la médiation. Ce n'est qu'à l'issue des entretiens individuels que le/la conseiller-ère du Groupe de confiance pourra vérifier la faisabilité d'une médiation et l'accord de chacune des personnes (que la médiation soit déléguée ou non). Si les conditions sont remplies, une ou plusieurs séances de médiation pourront être organisées. Il peut arriver que des processus de médiation soient initiés mais que ceux-ci n'aboutissent pas à la mise en place d'une séance de médiation.

Une séance de médiation dure généralement deux heures, durant lesquelles les médiateurs assurent un cadre sécurisant afin de favoriser les échanges dans un climat de respect et d'écoute. Ces séances peuvent s'avérer émotionnelles et demandent un engagement fort des personnes impliquées. Au terme d'une médiation, les personnes en médiation peuvent s'accorder sur les termes, outils, fonctionnement de leur collaboration, ou encore sur la tenue d'une nouvelle séance au Groupe de confiance. Une médiation conduit à un changement de dynamique entre les personnes impliquées, lequel peut se manifester immédiatement à la fin du processus ou à plus long terme.

Loi sur la protection des lanceurs d'alerte au sein de l'Etat (LPLA)

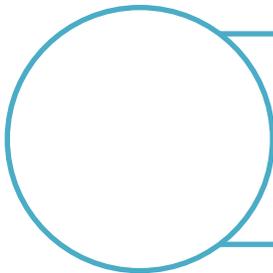
Dans la suite du travail de préparation pour l'entrée en force de la loi sur la protection des lanceurs d'alerte (LPLA) fin mars 2022, le Groupe de confiance a répondu aux sollicitations des autorités et institutions soumises à la loi afin de clarifier les mécanismes d'application de la LPLA.

Le Groupe de confiance a également créé et mis en ligne un nouveau [livret Internet](#) afin de renseigner au mieux tous les membres du personnel du Petit Etat, des organismes qui lui sont rattachés ainsi que des 77 institutions et autorités genevoises également soumises à la LPLA.

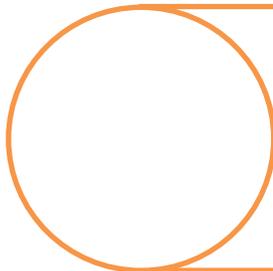
Enfin, le Groupe de confiance a répondu aux premières demandes d'information en lien avec la LPLA, mais également traité les premières alertes entrant dans son champ de compétences. A noter qu'un rapport annuel consacré aux activités en lien avec la LPLA est disponible sur la [page internet du Groupe de confiance dédiée aux publications](#).

4.3 Prestations d'expertise

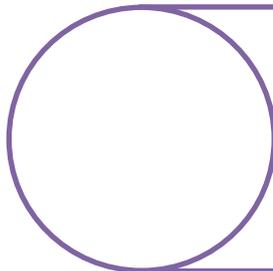
Le Groupe de confiance est également sollicité au regard de son **expertise en matière de gestion des conflits et de protection de la personnalité**.



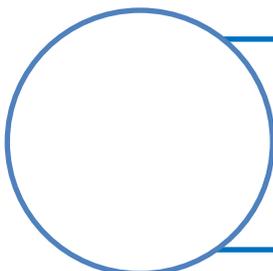
17 sollicitations par des personnes membres des hiérarchies ou des ressources humaines de **l'Etat** pour des conseils concernant des situations qu'elles étaient amenées à gérer, par exemple en présence d'un conflit ou d'une potentielle atteinte à la personnalité.



21 sollicitations par des personnes membres des ressources humaines des **établissements affiliés** pour des conseils concernant des situations qu'elles étaient amenées à gérer, par exemple en présence d'un conflit ou d'une potentielle atteinte à la personnalité.



25 sollicitations de personnes employées de **l'Etat ou des établissements affiliés** au sujet de leur situation. Ces sollicitations ont donné lieu à un conseil par téléphone ou à une orientation vers une autre structure lorsque la situation ne relevait pas du champ de compétence du Groupe de confiance.



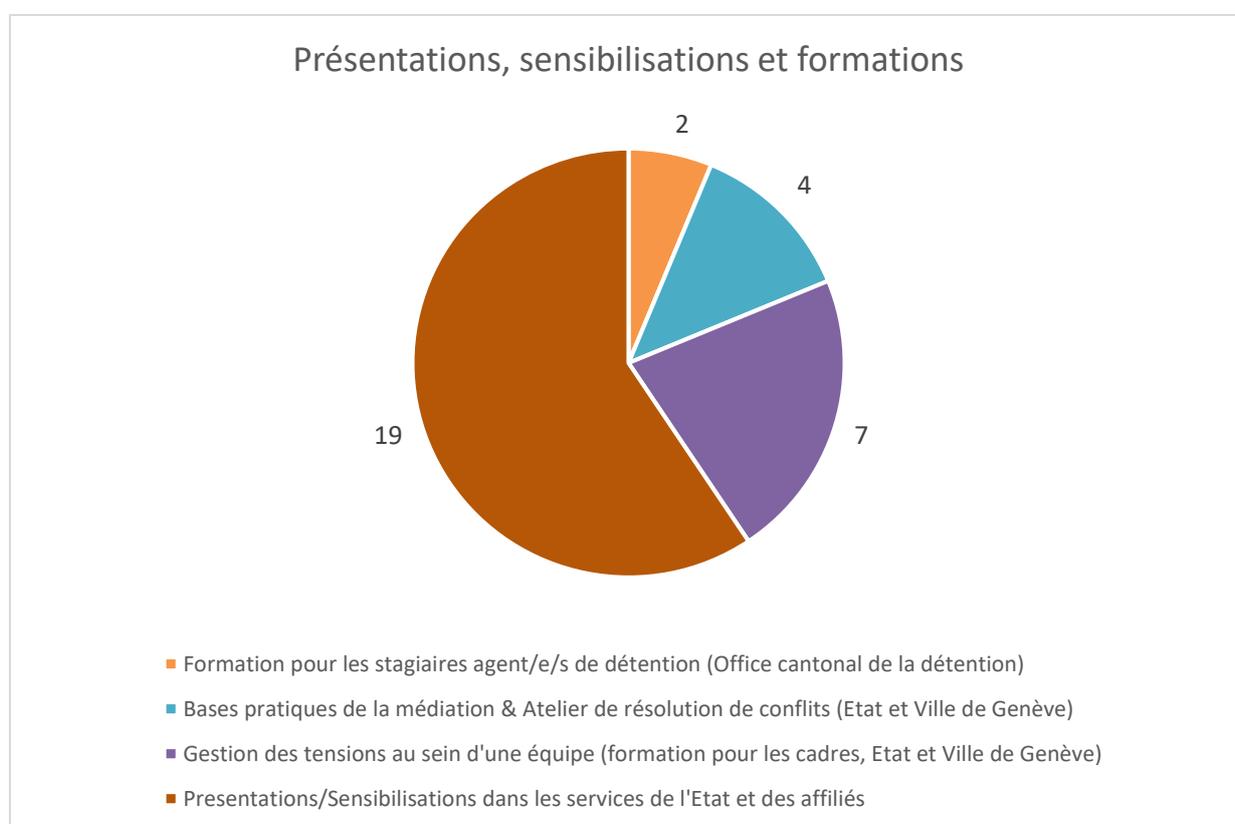
25 sollicitations de personnes **externes à l'Etat ou aux établissements affiliés** pour questionner l'accès au dispositif du Groupe de confiance ou solliciter des orientations au sujet de leur situation.

5 Prestations de prévention

Le Groupe de confiance prend part à la prévention et à la gestion des conflits au travail en sensibilisant son public par l'entremise de formations, sensibilisations, lettres d'information ainsi que par l'élaboration d'outils de prévention.

5.1 Formations – sensibilisations du personnel de l'Etat de Genève et de la Ville de Genève

Le Groupe de confiance intervient par le biais de présentations et de sensibilisations, à la fois dans le cadre de formations organisées par l'Office du personnel de l'Etat ou la Ville de Genève, mais également en mettant en place des formations sur demande.



Sur toute l'année, le Groupe de confiance a animé 32 sessions.

A noter qu'en 2022, les séances d'accueil du personnel nouvellement engagé qui avaient été supprimées en 2021 en raison de la pandémie de Covid-19 n'ont pas repris.

5.2 Information

Le Groupe de confiance a poursuivi sa communication usuelle, à savoir la publication de trois [lettres d'information](#) qui figurent sur les pages Internet du Groupe de confiance et sont adressées à environ 560 destinataires. Elles contiennent des actualités juridiques et des réflexions sur des thèmes psychosociaux.

Cette année, a notamment été abordée la thématique du feedback en entreprise par le biais d'une interview de M. Samuel Bendahan, maître d'enseignement et de recherche au département de comportement organisationnel de HEC Lausanne. Le Groupe de confiance s'est aussi penché sur la question du bonheur au travail avec sa lettre d'information de juin 2022 et a également mis en évidence la procédure d'investigation à la lumière de récentes décisions judiciaires. En novembre 2022, la lettre d'information dite "tout public" a été envoyée à l'ensemble des membres du personnel du Petit Etat. Cette lettre a pour objectif de présenter les thèmes traités dans les récentes lettres d'information.

Entre le 1^{er} décembre 2021 et le 30 novembre 2022, le site Internet du Groupe de confiance a été visité 10'148 fois. Les pages les plus consultées concernent, par ordre d'importance : l'équipe, les entretiens, les outils de prévention, la médiation, les témoignages, l'investigation et les lettres d'informations. Il est intéressant de relever que la page concernant l'investigation, qui figurait en 4^{ème} position des pages les plus visitées en 2021, a laissé la place à un intérêt plus important pour les outils de prévention et la médiation, alors même que le nombre de demandes d'investigation est resté élevé en 2022.

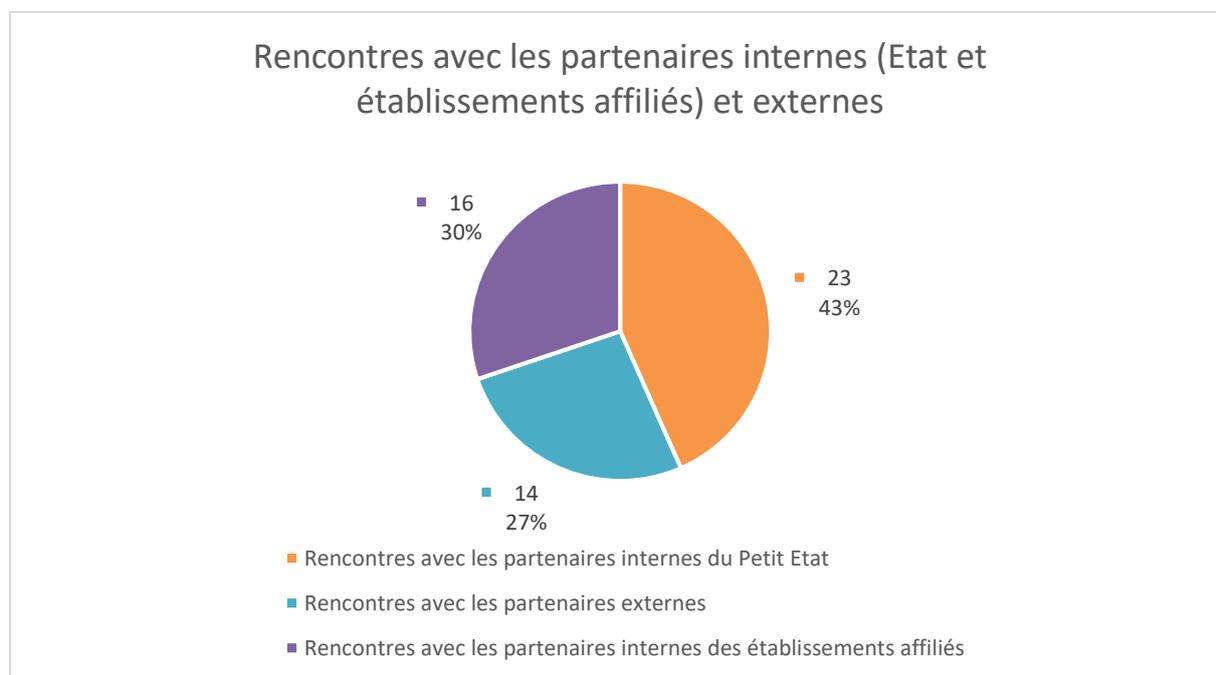
5.3 Elaboration d'un sondage climat de travail

En 2022, le Groupe de confiance a mis au point un sondage qui permet d'analyser la perception des membres du personnel sur différents facteurs organisationnels, managériaux et relationnels pouvant avoir un impact direct ou indirect sur le climat de travail. Ce sondage peut être mis en place d'entente avec la hiérarchie, ou les ressources humaines lorsque la situation est indiquée.

Le sondage est un outil adéquat pour les moyens et grands groupes de personnes, ceci par gain de temps ou parce que l'analyse climat de travail ne pourrait pas être menée. Le sondage ne permet pas d'établir des faits ou de traiter des situations individuelles, mais livre une vision d'ensemble de la situation permettant de détecter les points forts, les aspects perfectibles ainsi que les éventuelles zones de criticité afin d'amener une réflexion autour des pistes d'actions à mettre en place et des éventuelles mesures correctives que l'employeur pourrait envisager pour améliorer la situation. Par contre, cette démarche ne permet pas une analyse aussi poussée que l'analyse climat de travail qui suppose des entretiens individuels et confidentiels avec les membres de l'entité concernée.

5.4 Partenariats

En 2022, le Groupe de confiance a poursuivi les échanges avec ses partenaires, tant internes (Etat et établissements affiliés) qu'externes :



Durant l'année écoulée, le Groupe de confiance a notamment continué de participer au groupe de travail "climat de travail" réunissant des représentants des ressources humaines suite à la finalisation du projet visant à promouvoir une culture du feedback, dont la diffusion devrait intervenir courant 2023. Il est prévu que ce partenariat se poursuive en prenant la forme d'échanges d'expériences sur les pratiques RH ou managériales.

En 2022, le Groupe de confiance a également poursuivi sa collaboration avec la Task force harcèlement sexuel mise en place par la direction des ressources humaines de la police cantonale. A ce titre, le Groupe de confiance a participé aux discussions portant sur les résultats du sondage réalisé en 2021 à l'ensemble du personnel de la police et sur les mesures qui seront concrètement mises en place au sein de la police genevoise. Trois sous-groupes de travail ont été créés et le Groupe de confiance a participé à deux séances du sous-groupe de travail relatif à la prévention et à la sensibilisation.

Durant l'année écoulée, le Groupe de confiance a effectué une journée de supervision afin de consolider son expertise. En outre, une sensibilisation aux questions qui touchent les personnes LGBTIQ*+ en emploi a été organisée en mai 2022 avec l'association Épicène.

Parmi les 14 rencontres avec des partenaires externes, le Groupe de confiance a rencontré 3 communes et 1 établissement public intéressés par les modalités d'affiliation au dispositif du Groupe de confiance.

Le Groupe de confiance compte deux nouveaux affiliés : le Groupement SIS (Service d'incendie et de secours) depuis janvier 2022 et la Commune de Coligny dès mai 2022.

6 Equipe du Groupe de confiance

Tania NICOLINI, responsable depuis le 1^{er} octobre 2022 (responsable adjointe et conseillère jusqu'au 30 septembre 2022)

Sophie DE WECK HADDAD, responsable jusqu'au 30 septembre 2022,

Cristina BERNARDINO FARINHA, assistante administrative,

Sabrina SALVADOR MAHIQUES, assistante administrative,

Sabrina BASTIANPILLAI, conseillère,

Frédérique BOUTHEON ARTELS, conseillère,

Maud CORRENTI, conseillère,

Alexandra ELSIG, conseillère,

Pierre-Emmanuel FEHR, conseiller,

Jennifer KLEIN, conseillère,

Eric RICKLI, conseiller.

Il s'agit d'une équipe pluridisciplinaire totalisant 7.2 équivalents temps plein (ETP) au 30 novembre 2022, constituée pour les conseillers-ères, d'avocats-es, juristes, psychologues, économiste et spécialiste RH, toutes et tous formé-e-s à la médiation et disposant également de compétences en ressources humaines, santé et sécurité au travail ou techniques d'entretiens (Approche centrée sur la solution, Coaching solution focus ou orientation systémique notamment).

7 Projets 2023

Le Groupe de confiance prévoit les principaux axes de développement ou d'évolution suivants :

- Suivi des trois missions en lien avec la LPLA;
- Mise en œuvre du nouvel outil Sondage climat de travail;
- Poursuivre la collaboration avec les partenaires RH, notamment par la mise en place de rencontres annuelles réunissant les DRH des établissements affiliés;
- Finaliser la mise en place d'une nouvelle application informatique support pour les activités du Groupe de confiance;
- Consolider l'expertise du service par le biais de la formation continue et de la supervision.

8 Rapport statistique 2022

Le rapport statistique complet est disponible sur la [page Internet du Groupe de confiance dédiée aux publications](#).

9 Remerciements

Le Groupe de confiance remercie chaleureusement les personnes et partenaires suivants pour leurs indispensables soutien, informations et conseils :

Madame Michèle Righetti, chancelière d'Etat.

Madame Malika Bussien, directrice administrative et financière de la chancellerie d'Etat.

La direction des affaires juridiques de la chancellerie d'Etat.

Les services de support de la chancellerie d'Etat et en particulier M. Marc Piccand, responsable RH.

Le Service d'audit interne et en particulier Monsieur Charles Pict, son directeur.

Les services juridiques et du développement professionnel de l'office du personnel de l'Etat.

L'ensemble des secrétaires générales et généraux et des directrices et directeurs des ressources humaines des départements.

Le bureau de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes et de prévention des violences domestiques (BPEV).

Les syndicats et associations représentatives du personnel.

Le cabinet Vicario Consulting de Lausanne et en particulier M. Angelo Vicario et Mme Anne-Yael Rège, chargés de supervision.

Monsieur Edouard Sabot, médiateur cantonal et Mme Christine Spagnolo, assistante de direction au Bureau de médiation administrative.

Les représentants des ressources humaines ayant participé aux travaux du groupe de travail Climat de travail.

L'équipe de l'association le 2^{ème} Observatoire.

La société Satscan et en particulier Monsieur Mathias Brunner, son directeur.