



CANTON DU VALAIS
KANTON WALLIS

Bureau de soutien et de gestion des conflits

Rapport d'activité 2024

Bureau de soutien et de gestion des conflits
Route de Gravelone 1
1950 Sion

BSGC@admin.vs.ch
vs.ch/web/bsgc
027 607 35 50

Table des matières

| | | |
|-------|--|----|
| 1. | Mot d'introduction | 3 |
| 2. | Groupe d'encadrement : le mot du président | 4 |
| 3. | Présentation et rappel des prestations | 5 |
| 3.1 | Les prestations du BSGC | 6 |
| 3.1.1 | Accueil téléphonique | 6 |
| 3.1.2 | Entretiens | 6 |
| 3.1.3 | Propositions de mesures individuelles formulées à la personne requérante | 7 |
| 3.1.4 | Recommandations de mesures collectives ou organisationnelles | 7 |
| 4. | Prestations fournies par le BSGC en 2024 | 8 |
| 4.1 | Organisation interne / Outils / Processus | 8 |
| 4.2 | Résultats des prestations fournies au public-cible en 2024 | 8 |
| 4.2.1 | Entretiens | 8 |
| 4.2.2 | Gestion de conflits | 8 |
| 4.2.3 | Autres prestations | 9 |
| 4.3 | Information et formation | 9 |
| 4.3.1 | Information et prévention | 9 |
| 4.3.2 | Formations et sensibilisations | 9 |
| 4.3.3 | Développement des interventions collectives | 10 |
| 4.3.4 | Partenariats | 11 |
| 5. | L'équipe | 11 |
| 6. | Perspectives 2025 | 13 |
| 7. | Remerciements | 13 |
| 8. | Annexe : Reporting | 14 |

1. Mot d'introduction

En plus d'une sollicitation toujours très importante en raison de diverses problématiques rencontrées sur la place de travail, l'année 2024 aura été marquée par le départ de la responsable du bureau de soutien et de gestion des conflits (ci-après : BSGC), M^{me} Liliane Baer qui, après avoir contribué à la création de cette structure il y a cinq ans, a décidé de s'en aller vers d'autres horizons.

La nature des situations accompagnées durant cette année nous enseigne une fois encore que les difficultés relationnelles rencontrées dans le monde professionnel, que ce soit de manière horizontale ou verticale, peuvent avoir des répercussions préjudiciables sur l'ensemble d'une équipe. Pour maintenir un climat de travail sain, il est indispensable d'instaurer une communication transparente au sein des différents services. Celle-ci permet en effet de renforcer les équipes, de les rendre plus efficientes et d'amener davantage de confort et d'efficacité sur la place de travail pour chacun.

De la même manière, la sensibilisation à certaines thématiques, qu'elle concerne les risques psychosociaux ou la gestion des conflits, permet également de diminuer les obstacles au sein de services en apportant aux cadres ainsi qu'à tous les collaborateurs des outils concrets de détection et d'intervention. Elle permet également à chacun de s'arrêter pour s'octroyer un moment de réflexion afin de nuancer son regard et d'ajuster sa posture dans une vie professionnelle toujours plus chronophage.

Une réflexion en profondeur a par ailleurs été menée cette année au sujet des priorités à accorder concernant les différentes missions du BSGC et du développement des prestations offertes par celui-ci à son public-cible et pourra être déployée, en raison des changements organisationnels intervenus durant cette année 2024, durant l'an 2025. Une attention particulière sera mise sur le domaine de la prévention.

C'est dire si de nombreux défis réjouissants nous attendent encore pour l'année à venir.

A l'instar des années précédentes, le BSGC se réjouit de vous accompagner et de vous soutenir dans vos défis à venir.

Enfin, le BSGC tient à remercier l'ensemble des personnes ayant fait appel à ses services pour la confiance accordée, sans laquelle il ne pourrait poursuivre sa mission.

Géraldine, Sonia et Catherine

2. Groupe d'encadrement : le mot du président

Le bureau de soutien et de gestion des conflits (ci-après : BSGC) est un lieu d'écoute, d'information, de conseil et d'orientation, d'aide et d'accompagnement à la résolution de situations personnelles et/ou d'équipe.

En 2024, le BSGC a une nouvelle fois parfaitement rempli sa mission. Outre son activité quotidienne de soutien et d'accompagnement lors de difficultés professionnelles ou personnelles, le BSGC a connu certains changements organisationnels notables ces derniers mois avec le départ de sa responsable, Madame Liliane Baer, que nous remercions pour son investissement important pour le bureau depuis 2020.

Malgré cela, la nouvelle équipe formée courant 2023 a su s'approprier les missions du bureau afin d'accompagner de manière active et professionnelle les situations pour lesquelles elle a été sollicitée, tout en maintenant un niveau élevé de prestations fournies.

Le groupe d'encadrement remercie chaleureusement les collaboratrices du BSGC pour leur engagement de tous les instants au service des cadres et des collaborateurs de l'Administration cantonale, du Ministère public et des Tribunaux valaisans, de l'Office AI, de la CCVC, des enseignants du secondaire II et depuis 2024, de la Caisse de chômage. Les défis qu'elles relèvent au quotidien et leur implication sans faille prouve que la structure en place est essentielle pour soutenir la protection de la santé psychique et physique des collaborateurs, obligation légale de chaque employeur.

Le BSGC est rattaché fonctionnellement au groupe d'encadrement et administrativement au Service des ressources humaines. Le groupe d'encadrement tient à souligner les excellentes synergies qui unissent les trois entités qui travaillent en étroite collaboration dans un souci permanent d'amélioration continue, tout en garantissant la confidentialité sur les situations accompagnées par le BSGC.

L'objectif principal de l'année 2025 sera de pérenniser une équipe solide et soudée capable de relever les défis majeurs qui attendent le bureau à l'avenir. Il s'agira pour le groupe d'encadrement, en collaboration avec le SRH, d'apporter le soutien nécessaire au BSGC afin d'atteindre ce but.

Vincent Biselx
Président du Groupe d'encadrement du BSGC

3. Présentation et rappel des prestations

Le BSGC est chargé de contribuer à la mise en œuvre et à l'application du dispositif de protection de la personnalité prévu par l'article 40 de la loi sur le personnel de l'Etat du Valais (LcPers) du 19 novembre 2010 (RS/VS 172.2), ainsi que par l'article 34 de l'ordonnance sur le personnel de l'Etat du Valais (OcPers) du 22 juin 2011 (RS/VS 172.200).

Sa **mission principale** consiste à traiter les demandes de l'ensemble des collaboratrices et collaborateurs de l'Administration cantonale, des Tribunaux, de l'Office AI (OAI) et de la Caisse cantonale valaisanne de compensation (CCVC), de la Caisse cantonale de chômage ainsi que les enseignants du secondaire II professionnel et général, qui ont besoin de soutien pour des raisons privées et/ou professionnelles, quel que soit le niveau hiérarchique. Il reçoit les personnes en **toute confidentialité**, peut proposer des rencontres communes ou orienter vers d'autres mesures de type individuel ou collectif. Il est habilité, dans une optique préventive, à aborder toute situation relationnelle pouvant gagner en harmonie dans le but de trouver, **dans les meilleurs délais**, des issues **constructives** et ainsi **éviter une dégradation** des rapports de travail.

Le BSGC intervient également activement dans le cadre de la **prévention**, notamment par la diffusion de documents, ainsi qu'au travers de séances d'information, de formations/sensibilisation et de supervisions.

Par ailleurs, le BSGC participe activement à **promouvoir et développer la culture du feedback**, de la communication non-violente ainsi que de la responsabilisation et met à disposition ses compétences dans le cadre de **l'accompagnement du changement**, de la **cohésion d'équipe** et d'autres outils « sur mesure » ayant pour but l'efficacité et le bien-être au travail.

Le **contexte d'intervention** concerné est celui de l'amélioration du bien-être, de la gestion du conflit relationnel au travail ainsi que de l'atteinte à la personnalité qui, dans sa forme aigüe, peut relever d'un harcèlement sexuel ou psychologique.

Le BSGC travaille en toute **indépendance**. Pour ce faire, il est fonctionnellement rattaché au groupe d'encadrement et administrativement au SRH.

Le BSGC peut être consulté librement et en toute **confidentialité** par tout collaborateur ou toute collaboratrice rencontrant des difficultés, personnelles et/ou relationnelles au travail qui pourraient relever d'une atteinte à la personnalité, sans avoir besoin d'en informer sa hiérarchie.

L'autorité d'engagement, les supérieurs hiérarchiques et les représentants des ressources humaines, confrontés à une situation difficile peuvent également s'adresser librement au BSGC pour proposer une démarche à une/un ou plusieurs collaboratrices ou collaborateurs concernés par la situation.

3.1 Les prestations du BSGC

Les différentes prestations proposées par le BSGC sont les suivantes :

3.1.1 Accueil téléphonique

- ▶ Entretiens téléphoniques ayant pour but de clarifier la demande, échanger des informations, orienter vers d'autres prestataires, le cas échéant.

3.1.2 Entretiens

- ▶ Entretiens **individuels** de soutien ;
- ▶ Entretiens **communs** (avec les différentes parties concernées) en vue d'une résolution de situation ;

Les différentes **étapes** liées au déroulement d'une prise de contact avec le BSGC sont les suivantes :

| | |
|---|--|
| Analyse de la situation : | <ul style="list-style-type: none">· Le/la conseiller/ère est en mesure d'avoir une vision globale /systémique de la situation et peut identifier les enjeux en présence.· La personne de contact clarifie ses attentes et besoins, elle structure progressivement son récit. |
| Informations et conseils sur les démarches possibles : | <ul style="list-style-type: none">· Le/la conseiller/ère expose les différentes options envisageables.· La personne peut formuler les conséquences (avantages et inconvénients) des différentes options et est alors susceptible de faire un choix éclairé parmi les différentes options à disposition. |
| Elaboration de stratégies individuelles : | <ul style="list-style-type: none">· Le/la conseiller/ère dispose des différents outils pour aider à travailler certaines difficultés.· La personne développe des stratégies individuelles afin de trouver un équilibre de vie acceptable et de gérer la situation vécue difficilement. |
| Coordination avec des partenaires impliqués : | <ul style="list-style-type: none">· Le/la conseiller/ère coordonne les informations avec la ligne hiérarchique, les partenaires ad'hoc (avec l'accord de la personne) afin que tous visent le ou les même(s) objectif(s).· La personne voit son réseau de soutien être coordonné, ses démarches en sont facilitées. |
| Orientation vers d'autres services spécialisés : | <ul style="list-style-type: none">· Le/la conseiller/ère identifie les interventions hors compétence du BSGC ou nécessitant l'intervention de spécialiste(s) : suivi médical, thérapie, médiation familiale, négociation avec des créanciers, etc.· La personne a les informations nécessaires pour obtenir un suivi répondant à ses attentes ou besoins. |
| Préparation d'entretiens difficiles avec la ligne ou des subordonné-es : | <ul style="list-style-type: none">· Le/la conseiller/ère aide la personne à structurer l'entretien et ce qu'elle souhaite exprimer, la sensibilise sur certains points liés à la forme, au non-verbal, etc. ainsi que sur certains droits et devoirs.· La personne prend du recul et discute avec un tiers des éléments à aborder et de la manière de le faire. |

3.1.3 Propositions de mesures individuelles formulées à la personne requérante

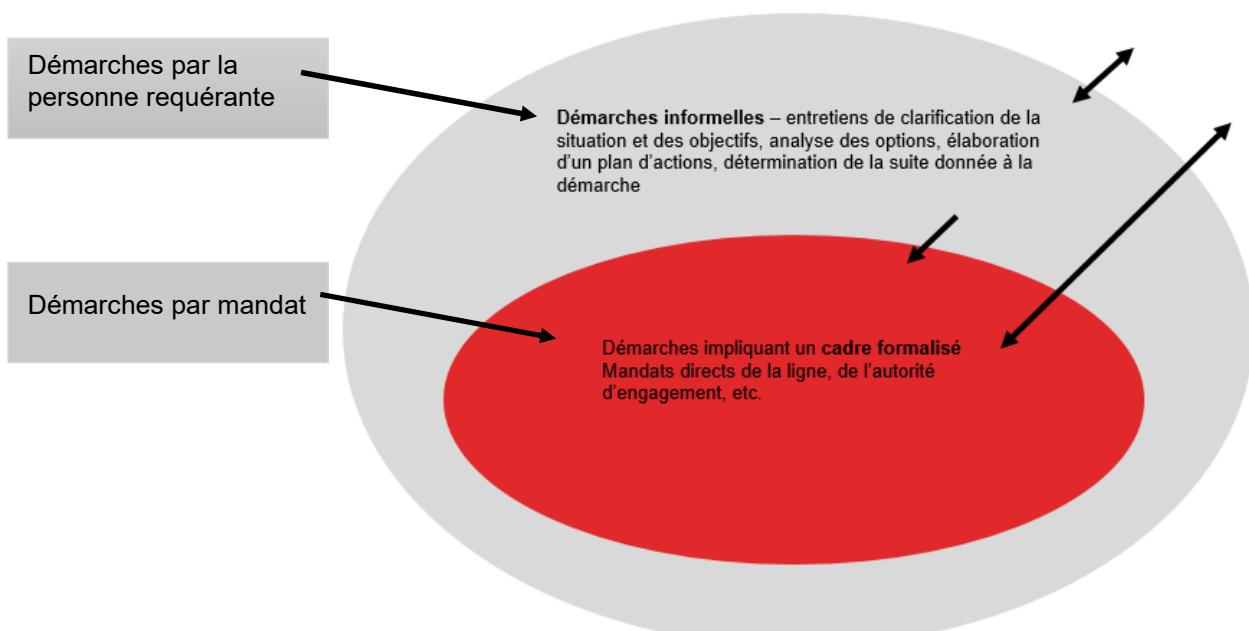
- ▶ Contact par la personne requérante (ou le BSGC avec l'accord de la personne requérante) avec un relais interne en vue d'examiner la mise sur pied, d'entente avec la hiérarchie, de mesures de soutien (coaching, formation), ou d'autres mesures individuelles ;
- ▶ Orientation vers une autre structure si le besoin se présente.

3.1.4 Recommandations de mesures collectives ou organisationnelles

Après une analyse de la situation par le biais d'un examen préalable informel, le BSGC peut formuler diverses propositions de mesures :

- ▶ Intervention de gestion de conflits de groupes, supervision, **cohésion d'équipe**, accompagnement au changement, **développement managérial** ;
- ▶ Analyse du climat de travail ou mesures organisationnelles lorsqu'un dysfonctionnement engendrant de la souffrance semble être lié à des causes non seulement relationnelles, mais aussi structurelles ou organisationnelles, ou si un grand nombre de personnes est concerné ;
- ▶ Toute autre mesure utile identifiée.

Les démarches auprès du BSGC peuvent être informelles et/ou formelles :



4. Prestations fournies par le BSGC en 2024

4.1 Organisation interne / Outils / Processus

Le BSGC est installé à l'écart des autres bureaux de l'Etat du Valais afin de garantir un accès discret.

Hormis l'accompagnement des situations qui ont été confiées au BSGC, cette année a été consacrée, notamment, :

- ▶ à la mise en place de différents processus organisationnels au sein de l'équipe ;
- ▶ à la mise en place, en collaboration avec le SRH et le groupe d'encadrement, de différentes directives ;
- ▶ au développement de la prévention liés aux risques psychosociaux (RPS) ;
- ▶ à l'enrichissement de l'offre de livres mis à disposition par le BSGC
=> <https://www.vs.ch/web/bsgc/bibliotheque>
- ▶ à la prise de contact avec différents partenaires externes en vue de développer et/ou renforcer la collaboration.

4.2 Résultats des prestations fournies au public-cible en 2024

4.2.1 Entretiens

Les entretiens restent la prestation principale. Ils répondent à la demande des personnes requérantes d'avoir un espace d'écoute pour pouvoir exposer les difficultés rencontrées, obtenir un regard extérieur, identifier les options possibles et accompagner leurs réflexions afin de leur permettre d'avancer avec une prise de recul, une analyse et une meilleure compréhension de la situation. L'objectif des entretiens est également de responsabiliser les personnes requérantes, de leur permettre une lecture plus large de la situation et décider de la suite qu'elles souhaitent donner à la démarche entreprise.

Le BSGC attache une importance particulière à proposer un premier rendez-vous **rapidement** pour offrir dans les meilleurs délais un espace d'apaisement.

4.2.2 Gestion de conflits

Les séances réunissant directement les personnes en situation de tensions ont permis la mise à plat des représentations et, grâce à la préparation préalable ainsi qu'au cadre posé en amont, une ouverture dans le dialogue et des recherches de solutions communes.

4.2.3 Autres prestations

S'agissant des **autres prestations**, le BSGC a accompagné une dizaine de cohésions d'équipe et également animé une dizaine d'ateliers de sensibilisation aux risques psychosociaux.

4.3 Information et formation

4.3.1 Information et prévention

En plus des informations diffusées au travers de son site intranet ainsi que des différents flyers en lien avec ses activités, le BSGC est actif en matière de prévention en intervenant dans le cadre

- ▶ Des journées de formation internes ;
- ▶ Des journées d'accueil des nouveaux collaborateurs ;
- ▶ De séances auprès de départements et services ;
- ▶ De demandes spécifiques qui lui sont adressées.

En collaboration avec le SRH, le BSGC intervient dans le cadre de demi-journées destinées aux cadres, ayant pour but de les sensibiliser à la thématique du **harcèlement sexuel et psychologique**. A travers des mini scènes de théâtre et sur un modèle interactif, ces modules permettent de comprendre ce qui relève d'un comportement inadéquat, de savoir comment réagir et quels sont les moyens d'actions, que l'on soit la personne cible, un témoin ou la personne à l'origine de ce comportement. Il est notamment rappelé le cadre légal, l'importance donnée au ressenti bien plus qu'à l'intention et souligné que, de ne pas réagir face à ce type de situations peut être assimilé à les cautionner.

4.3.2 Formations et sensibilisations

Le BSGC **sensibilise et forme** « sur mesure » les équipes, **de manière interactive**, à la demande de la hiérarchie, sur des thèmes identifiés au préalable, notamment dans le cadre

- ▶ De cohésion d'équipe ;
- ▶ De séance à thème, (exemples : risques psychosociaux, accompagnement du changement, etc.) ;
- ▶ D'analyse du climat de travail.

4.3.3 Développement des interventions collectives

Environ un quart des situations traitées par le BSGC consiste en des collectifs de travail en tension voire en crise, qu'il s'agisse d'une personne avec un groupe ou de tensions entre plusieurs groupes au sein d'une même unité.

Il est fréquent que les conflits relationnels se développent autour d'un facteur structurel, tant dans les situations individuelles que collectives. Il s'agit notamment de désaccords avec les méthodes et/ou les valeurs ou de problèmes organisationnels. Le BSGC dispose de différentes prestations pour aborder les situations. Dans tous les cas, il procède à des entretiens favorisant une prise de recul et une aide à la réflexion; il évalue également la pertinence d'une orientation vers un interlocuteur interne ou externe.

Quand la problématique relève a priori d'une certaine ampleur (par exemple au vu du nombre de personnes d'un même service faisant appel à lui) et d'un degré de gravité significatif des éléments décrits, le BSGC a la faculté de procéder à un examen préalable de la situation. Dans ce cas, avec l'accord de la hiérarchie, il élargit sa compréhension en entendant les personnes de l'équipe concernées qui ne l'ont pas consulté spontanément, de manière à prendre en compte les divergences de point de vue et la situation dans sa complexité, et délivre une analyse ainsi que des recommandations visant à une amélioration de la situation. Cette démarche a l'intérêt d'offrir une vision d'ensemble d'une situation collective, à travers un regard neutre et professionnel et a, avant tout, une force de proposition.

En effet, le BSGC ne dispose pas d'un pouvoir décisionnel, mais aide à la recherche de solutions. D'une part il offre une possibilité aux personnes entendues d'exprimer leur point de vue sur une situation difficile au travail et de réfléchir à des pistes d'amélioration ; d'autre part il émet des recommandations de mesures visant à améliorer la situation. Néanmoins, cette démarche, si elle s'avère pertinente dans certaines situations, ne permet pas toujours aux personnes entendues de prendre un rôle actif dans la résolution d'une situation difficile, et peut limiter le rôle de chacun à celui de simple descripteur, laissant ensuite la hiérarchie responsable de prendre les mesures qu'elle jugera utiles. Elle peut en outre, générer un sentiment de frustration pour les personnes entendues par le BSGC, puisque la communication qui leur sera faite à l'issue d'une telle démarche devra respecter la confidentialité des entretiens et pourra donc sembler laconique.

Un conflit entre deux personnes, par exemple, aura des conséquences sur l'ensemble de l'équipe et, s'il n'est pas accompagné en vue d'une résolution, le risque d'une détérioration générale de la dynamique d'équipe augmentera, ainsi que l'émergence des risques psychosociaux, voire même de départs, engendrant d'importants coûts et une fragilisation de la structure. Même si le conflit venait à se résoudre, il est pertinent de tenir compte du fait que la situation aura impacté l'ensemble des membres de l'équipe et qu'un travail de cohésion peut être une réponse à la régulation de la dynamique. Le BSGC propose régulièrement son soutien dans l'accompagnement d'équipes, toujours en tenant compte des spécificités de chaque situation.

Les interventions ont concerné des parties d'équipe ainsi que des équipes entières. Certaines intégraient la hiérarchie, d'autres non. On constate que, s'il existe plus de transparence sur le processus, la question de la confidentialité sur le contenu reste semblable. La dynamique des interventions d'équipe permet de respecter l'implication et la personnalité de chacun. Un collaborateur plus en retrait sera encouragé à la parole, sans y être toutefois contraint, tout comme un autre très actif ne sera pas entravé dans ses propositions mais éventuellement invité à laisser les autres s'exprimer également. Chacun aura eu l'occasion de s'exprimer, dans un cadre sécurisé et confidentiel assuré par le BSGC, le cas échéant.

A ce jour, le BSGC dresse un bilan positif des interventions d'équipe qu'il a pu mener. Un des effets bénéfiques le plus visible est sans conteste le fait que chaque participant est rendu directement acteur de l'amélioration de la situation, quelle que soit son implication dans la dynamique collective. L'expression individuelle durant l'entretien de préparation, combinée à l'expression et à la réflexion groupale participent à une implication à la fois personnelle et collective, rendant souvent plus aisée l'acceptation d'un changement, de propositions impliquant l'ensemble de l'équipe, et surtout la prise de conscience de faire partie d'un système.

Cela participe et aide à la prise de recul. Bien entendu, la cohésion d'équipe n'est pas un outil miraculeux, et la restauration d'une dynamique d'équipe positive ne peut reposer uniquement sur ce type d'intervention. Néanmoins, elle pousse au rassemblement des points de vue, à l'expression des besoins, et mène à des pistes de solutions concrètes, réalisables et partagées.

Ce processus présente l'intérêt de stimuler les membres d'une équipe vivant une situation difficile à ne pas s'en tenir à un discours plaintif ou accusateur mais à être actifs dans la co-construction de solutions. Les cohésions d'équipes constituent donc une étape, modeste et remuante à la fois. Elles mobilisent une projection dans l'avenir et amènent les participants à s'engager dans une étape encore plus exigeante : celle du passage à l'action, à la mise en œuvre et à l'application des bonnes intentions et des propositions. Ce passage a pour préalable l'acceptation de la nécessité d'un changement ou parfois même l'acceptation que le changement ne sera pas possible. Ce processus ne saurait se dérouler sans le développement de la tolérance du point de vue de l'autre, de la prise de conscience de la complexité, des difficultés et des richesses du système dans lequel chaque membre de l'équipe travaille.

4.3.4 Partenariats

En 2024, le BSGC a étoffé son réseau de partenaires externes et poursuivra cette démarche en 2025 afin de développer ou renforcer la collaboration.

Par ailleurs, il reste plus que jamais attentif à la qualité de sa collaboration avec ses partenaires internes tels que, le SRH, la FMEP, etc.

5. L'équipe

Le BSGC est représenté par une équipe pluridisciplinaire, composée de spécialistes et professionnels dans le domaine de la gestion de conflit. Il est habilité à aborder toute situation, conflictuelle ou non, dans le but de trouver le plus rapidement possible des issues constructives et ainsi éviter une dégradation des relations de travail. Le BSGC est en mesure de répondre aux demandes en allemand et en français.

Avantage de la pluridisciplinarité : regards complémentaires et croisés sur les situations.

En 2024, l'équipe est composée de 4 personnes à temps partiel : 4 conseillères en soutien et gestion des conflits.



De gauche à droite, Liliane Baer, Géraldine Biollaz, Catherine Locher-von Roten et Sonia Zbinden

6. Perspectives 2025

La société évolue et les besoins de ses administrés également.

Le BSGC prévoit, dans un avenir proche, les principaux axes de développement ou d'évolution suivants :

- ▶ Mise en place échelonnée de la stratégie définie pour le BSGC ;
- ▶ Développement de missions, avec comme objectifs de renforcer les collaborations au sein des différents services ;
- ▶ Stabilisation de la nouvelle structure mise en place ;
- ▶ Développement du réseau des partenaires externes ;
- ▶ Développement de la prévention par le biais des ateliers de sensibilisation aux risques psychosociaux et à la gestion de conflits ;
- ▶ En collaboration avec le SRH, développement d'un projet de sensibilisation en lien avec les addictions, destiné aux formateurs d'apprentis ainsi qu'aux apprentis ;
- ▶ Développement et promotion de l'offre des ouvrages mis à disposition par le BSGC

7. Remerciements

Le BSGC remercie les partenaires et personnes suivantes :

Le groupe d'encadrement, par son Président, Monsieur Vincent Biselx, et ses membres, Madame Danielle Chevrier et Monsieur Manfred Kuonen,

La direction du SRH, par Monsieur Gilbert Briand, Chef de service des ressources humaines et son adjointe, Madame Carine Knubel,

L'ensemble des collaborateurs du service des ressources humaines,

Les Chefs de départements, l'ensemble des secrétaires généraux et des répondants RH,

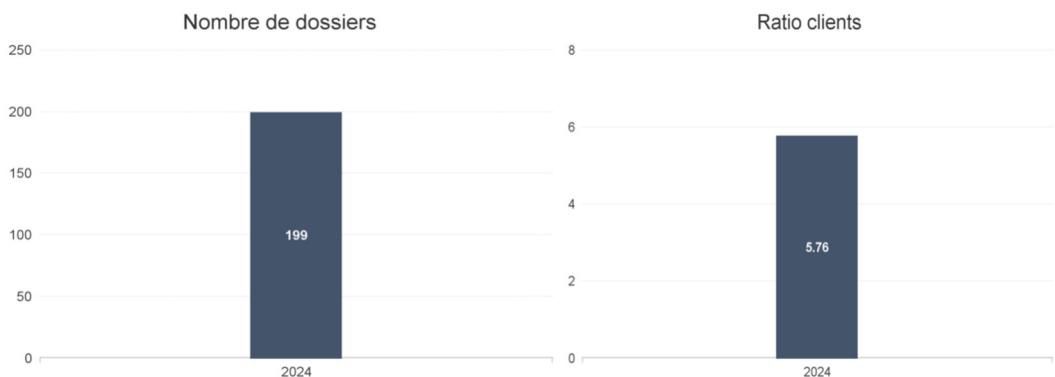
La FMEP, les partenaires sociaux et les associations du personnel.

8. Annexe : Reporting

Extrait des statistiques du BSGC, situation au 31 décembre 2024 :

Au cours de l'année 2024, le BSGC a suivi 199 situations, pour un total de 331 collaborateurs, dont 325 employés de l'administration cantonale (AC), ce qui représente un taux de fréquentation de 5.76 (AC).

A titre d'information, une situation peut concerner une personne comme elle peut concerner l'ensemble d'un service. Dans le cadre d'une cohésion d'équipe, des personnes ne présentant pas de difficultés particulières peuvent être entendues et sont également comptabilisées.

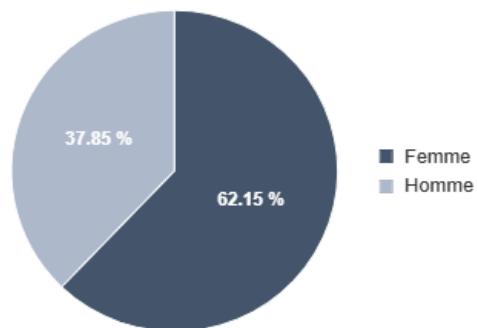


(1) Données basées sur l'ensemble des situations suivies par le BSGC
(2) Données basées uniquement sur les employé(e)s de l'administration cantonale

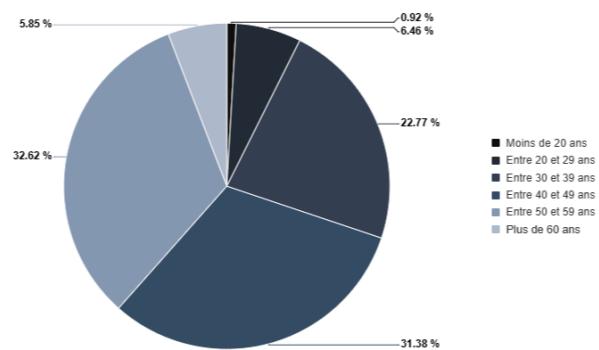
Commentaire : le nombre de collaborateurs se réfère au public cible cité sous point 2 du présent rapport.

Pour ce qui concerne les personnes rencontrées par le BSGC en 2024, la répartition entre hommes et femmes est équilibrée même si l'on constate une légère hausse de fréquentation du bureau par les femmes durant l'année 2024 par rapport aux dernières années. Par ailleurs la majorité du public se situait dans la tranche d'âge entre 40 et 59 ans.

Répartition hommes / femmes

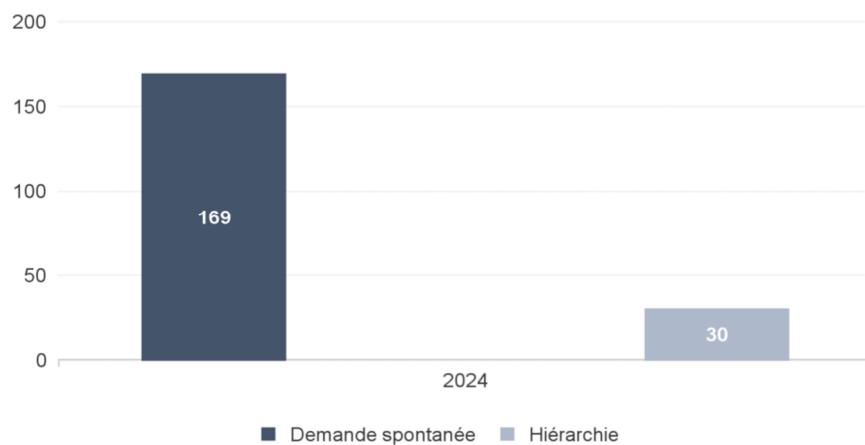


Répartition par classe d'âge

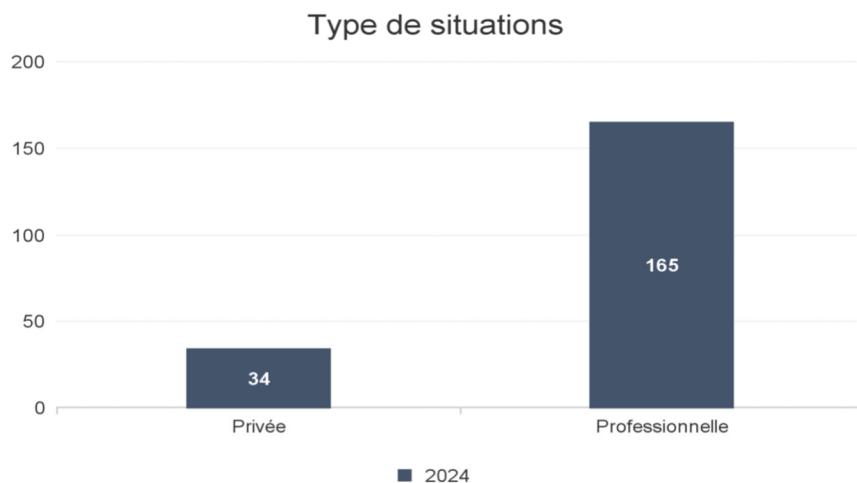


Sur les 199 situations suivies, 169 personnes ont sollicité les prestations du BSGC de manière spontanée et 30 demandes provenaient ou ont été encouragées par la hiérarchie.

Provenance de la demande



Au cours de l'année 2024, le BSGC a accompagné 165 situations professionnelles et 34 situations privées.



En 2024, 43 % des situations professionnelles concernaient des difficultés relationnelles et/ou managériales et environ 38 % des situations privées étaient liées à des problématiques de santé.

