



Formation pour Personnes de Confiance

Description

A la suite des promulgations de la loi du 11 juin 2002 et de son arrêté d'exécution du 11 juillet 2002, un chapitre Vbis a été inscrit dans la loi sur le bien-être en vue de répondre aux souffrances des travailleurs victimes de violence et de harcèlement.

Deux années plus tard, une première évaluation de cette législation a été réalisée, pour aboutir à la loi du 10 janvier 2007 et l'arrêté royal du 17 mai 2007, lesquels ont davantage mis l'accent sur l'aspect préventif tout en améliorant la procédure interne. C'est aussi à cette époque qu'ont été déterminées les compétences et les connaissances que devaient acquérir les personnes de confiance pour être à même de désamorcer des situations conflictuelles dans l'entreprise.

Début 2010, une seconde évaluation de la réglementation a été entamée, laquelle a abouti aux lois des 28.02.14 et 28.03.14 et à l'AR du 10.04.14.

Dans ces nouveaux textes, le législateur a développé une approche globale de la prévention de l'ensemble des risques psychosociaux au travail, au-delà des comportements de violence ou de harcèlement au travail. Des mécanismes ont été mis en place pour favoriser une approche collective de la prévention de ces risques. Les rôles des différents acteurs internes impliqués dans la politique de prévention ont été précisés. C'est le cas, notamment, de la personne de confiance qui doit désormais suivre 5 jours de formation et un recyclage annuel.

Tout en restant fidèle au programme imposé par l'arrêté royal, le CRESEPT a cherché à mettre l'accent sur la pratique. Il collabore, pour ce faire, avec des juristes, des psychologues et des personnes de confiance confirmées, chargés d'apporter aux participants – souvent « désignés volontaires » – les connaissances et les aptitudes nécessaires pour remplir leurs missions efficacement.

| Personnes concernées

Personnes de confiance, membres de la ligne hiérarchique, conseillers en prévention

Programme

JOUR 1

Introduction – Accueil des participants – Objectifs

Contexte légal

Lois des 4/8/96, 28/02/14, 28/03/14 et les AR d'exécution

La législation en pratique

- Les procédures à mettre en place dans l'entreprise
- Technique de rédaction des rapports

JOUR 2

Analyse des situations conflictuelles

- Les facteurs clés
- Evaluation de la souffrance et analyse des faits

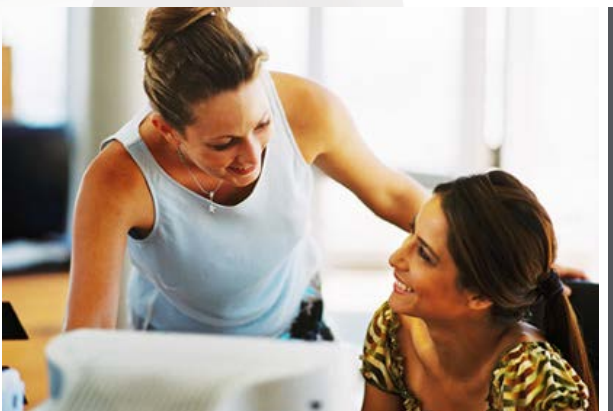
Modèle d'analyse des situations de souffrance au travail/conflit/harcèlement et pratiques d'interventions

- Limites, facteurs de succès des modes d'intervention
- Analyse de cas

JOUR 3

Les techniques d'écoute et d'entretien

- Qualités attendues de la personne de confiance
- Entretien avec les différentes personnes impliquées
- La gestion des émotions
- Jeux de rôles – Support audiovisuel



JOUR 4

La gestion des conflits

- Analyse des situations de conflits
- Désamorcer un conflit : les règles théoriques
- Exercices de groupe et jeux de rôle : intervention de la personne de confiance dans un conflit

JOUR 5

Les techniques de conciliation

- La conciliation, quand y avoir recours ?
- Les étapes dans un processus de conciliation
- Illustrations et bonnes pratiques
- Jeux de rôle

| Durée

5 jours (30h)

| Horaires

De 8h45 à 12h et de 12h45 à 16h, (session 1 en octobre, session 2 en mai-juin)

| Frais de participation

Sur demande - info@cresept.be
(notes de cours, pauses café, déjeuner avec boissons)

| Attestation

Une attestation de participation à la formation est remise à la fin du module

| Lieu

CRESEPT Avenue W. A. Mozart, 4 - 1620 DROGENBOS



Renseignements et inscriptions :

Fabienne VANDER CRUYS | Tél. +32 (0)2 376 94 74 | info@cresept.be

Toutes nos formations sont disponibles sur www.cresept.be