

Personne de confiance

Description de fonction



Objectif du rôle

La personne de confiance est disponible pour traiter les questions et les demandes informelles concernant le bien-être psychosocial au travail.



Attentes

Les attentes à l'égard de la personne de confiance sont les suivantes :

- Accueillir et soutenir les personnes qui estiment subir un dommage psychique, accompagné ou non d'un dommage physique, en raison des risques psychosociaux au travail (situations de stress, de burn out, personnes se sentant victime de harcèlement ou de comportements violents,...).
- Traiter les demandes d'intervention psychosociale informelle
- Transmettre chaque année les chiffres au Service Interne pour la Prévention et la Protection au Travail (SIPP)



Description du rôle

- Réaliser des interventions psychosociales informelles
Il s'agit de rechercher une solution de manière informelle grâce à
 - a) Des entretiens qui incluent l'accueil, l'écoute active ou des conseils
 - b) Une intervention auprès d'une autre personne au sein de l'entreprise
 - c) Une conciliation entre les personnes impliquées
- Transmettre chaque année des informations pour le rapport annuel du service interne de prévention, sous forme collective et anonyme
- Dans le cadre de l'analyse des risques
 - a) Participer à l'élaboration des procédures à suivre par les collaborateurs souhaitant bénéficier d'une intervention psychosociale
 - b) Fournir annuellement un aperçu écrit à l'attention du conseiller en prévention aspects psychosociaux sur les incidents répétitifs traités
 - c) Collaborer au registre des faits de tiers

Ces tâches s'ajoutent à l'exercice de la fonction principale et n'entraînent pas de rémunération.



Analyse du rôle

Connaissances

- Aucune connaissance spécifique n'est requise
- Dans les deux ans suivant la désignation, il faut suivre la formation de base obligatoire de 5 jours afin d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires au niveau :
 - a) Du cadre juridique sur le rôle et le statut de la personne de confiance
 - b) Des risques psychosociaux au travail
 - c) Des interventions psychosociales : techniques d'entretien
- Une fois par an, participer à une journée de supervision. Il s'agit d'un échange d'expériences entre personnes de confiance sur des cas pratiques, sous la conduite d'un conseiller en prévention aspects psychosociaux.

Autonomie

- Être capable de travailler de manière autonome et indépendante, en toute confiance
- Être suffisamment solide mentalement pour offrir son soutien
- Il est toujours possible de se concerter avec le conseiller en prévention aspects psychosociaux

Communication

- Communiquer de manière adéquate avec les collaborateurs de différents niveaux et domaines au sein de l'organisation
- Disposer de compétences en matière de communication orale et écrite
- Être capable d'écouter activement et de gérer ses émotions

Compétences sociales

- Neutre et impartial
- Intègre
- Personnalité équilibrée
- Savoir traiter des informations confidentielles et est tenu au secret professionnel
- Savoir faire face à la résistance et à la critique



Exigences en matière de diplôme

Aucun diplôme spécifique exigé



Incompatibilités

- La personne de confiance ne peut pas faire partie de la représentation de l'employeur ou des représentants du personnel au Conseil d'entreprise ou au Comité pour la prévention et la protection au travail, ne peut pas se présenter aux élections sociales et ne peut pas être délégué syndical.
- La personne de confiance ne peut pas faire partie du personnel de direction qui fait des choix stratégiques. Le terme "personnel de direction" n'est pas le même que le terme "ligne hiérarchique". Le terme "ligne hiérarchique" désigne les cadres de haut et de bas niveau, du directeur au superviseur, qui sont autorisés à donner des missions à leurs collaborateurs. Ce terme se réfère à tous les niveaux d'encadrement dans la hiérarchie de l'entreprise. Il est donc plus large que le personnel de direction. Ainsi, un membre de la hiérarchie peut exercer la fonction de personne de confiance, à condition qu'il ne fasse pas partie du personnel de direction.

Toutes ces incompatibilités doivent permettre à la personne de confiance de bénéficier de la confiance des collaborateurs. En effet, ils doivent pouvoir s'exprimer librement auprès de celle-ci.