



LA SANTE AU TRAVAIL

CSE

Auceo
Formation & Conseil



2022

Présentation de l'organisme



Centre de formation agréé et spécialisé auprès des représentants du personnel depuis plus de 10 ans, AUCEO dispense des formations alliant de manière vivante et concrète la nécessaire connaissance des textes et l'indispensable maîtrise des règles pratiques.


Notre équipe est composée de juristes, de consultants en relations sociales, d'experts comptables et de spécialistes CSSCT à l'expérience reconnue, forgée par une présence constante sur le terrain, aux côtés des représentants du personnel.

Au-delà de simples formations théoriques, nous attachons une attention particulière à la transposition de l'ensemble de notre enseignement aux situations de tous les jours.


Nos formations sont vivantes, interactives, basées sur l'échange et la convivialité.

Sommaire

La formation SSCT initiale niveau 1 (3 ou 5 jours)	<u>4</u>
Référent(e) harcèlement et agissements sexistes (2 jours).....	<u>5</u>
Approche de la prévention des risques psychosociaux (1 jour)	<u>6</u>
Les Risques Psychosociaux (2 ou 3 jours)	<u>7</u>
Mettre en place une démarche RPS (1 jour) NOUVEAU.....	<u>8</u>
La Qualité de Vie au Travail (1 jour)	<u>9</u>
La discrimination (1 jour) NOUVEAU	<u>10</u>
Prévenir l'hyperconnexion (1 jour) NOUVEAU.....	<u>11</u>
Tarifs	<u>12</u>
Modalités	<u>13</u>
Vos droits à la formation	<u>14</u>
Modèles de demande de congé	<u>15</u>



Nous adaptons le contenu de votre
stage à l'expérience des élus
et à la nature juridique
de l'employeur (association, PME...)



Santé, Sécurité et Conditions de Travail

3 ou 5 jours

I - Origine de la santé sécurité au travail

- Historique
- Règlementation de l'hygiène de la sécurité
- Questions relatives aux caractéristiques intrinsèques au CSE-CSSCT
- Enjeux de la sécurité
- Coûts directs et indirects des accidents du travail

II - Missions, documents et résultats

- Place du CSE dans le paysage sécurité de l'entreprise
- Rôle et fonctions
- Parties prenantes du CSE-CSSCT
- Compétences collectives, responsabilités de chacun et délégation
- Cas qui ont fait jurisprudence
- Rappels de droits : responsabilités pénales et civiles

III - La prévention des risques et le document unique

- Repérer les situations à risques
- Définir et utiliser les cotations
- Moyens de maîtrise et de prévention
- Les 9 principes de prévention
- Plan de prévention
- EVRP et DUERP, méthodologie et outils
- Réglementation en matière d'évaluation des risques professionnels

IV - Principaux risques et moyens de prévention

- Risques sanitaires / Epidémie
- Risques psychosociaux
- Risques chimiques
- Risques électriques
- Risques incendie et d'explosion
- Risques liés au travail en hauteur
- Risques de manutention et TMS
- Risques liés à la circulation dans l'entreprise

- Risques machines
- Risques liés à la maintenance
- Interventions des entreprises extérieures
- Moyens de prévention
- Focus sur les RH et la formation
- Documents obligatoires
- Secourisme au travail

V - Analyser un accident du travail

- Méthodologie de l'enquête après accident
- Analyser un évènement
- Recherche des causes, méthodologies
- Synthèse
- Amélioration continue, actualisation
- Préconisations

VI - Visites, enquêtes, relevés et réunions

- Préparation et déroulé d'une visite
- Questionner
- Distinguer faits, opinions et sentiments
- Distinguer audit et enquête
- L'affichage sécurité
- L'ordre du jour
- Le procès-verbal
- Suites à donner, mise en place d'un plan d'action
- Etude de cas de visite

VII - Visites, enquêtes, relevés et réunions dans le cadre d'une épidémie

- Communication sur le terrain / des salariés
- Préparation et déroulé d'une visite
- L'affichage sécurité d'urgence
- Mise en place et suivi des mesures de sécurité et d'hygiène
- Organiser les gestes de protection et organiser les temps et les situations de travail en période épidémique ou pandémique.

Prérequis

Avoir suivi la formation Essentiel du CSE ou Rôle et Fonctionnement du CSE

Objectifs

- Identifier les dangers, les risques et les évaluer, prévenir leur manifestation,
- Expliquer les principes généraux de la réglementation, ses objectifs,
- Structurer et mener les différentes interventions du CSSCT.

Référent(e) Harcèlement et agissements sexistes 2 jours

I - Définir le harcèlement sexuel

- L'état des lieux en France. Mise en perspective avec le contexte de votre entreprise
- Les mécanismes et les conséquences du harcèlement sexuel
- Les zones grises : connaître, identifier et réagir en conséquence
- Les préjugés et les stéréotypes sur le harcèlement sexuel

II - Le cadre juridique

- Les sanctions disciplinaires et pénales
- Les obligations légales de l'employeur
- Définition du consentement
- Faire la différence entre séduction, harcèlement sexuel et agression sexuelle
- Repérer les comportements à risque : du manager, du collègue, du collaborateur, du client

III - Le rôle des référents au sein du CSE et de l'entreprise

- La fiche de mission et la communication interne, les éléments de langage
- La posture de représentant délégué par le CSE et ses modes d'intervention
- Le périmètre d'action des référents : savoir rester dans son rôle
- Comment orienter, accompagner et informer ?
- Les acteurs internes, externes ; les voies de recours internes et externes

IV - Prévenir et détecter les situations

- Quelle est la politique de prévention existante au sein de votre entreprise ?
- La politique « Diversité et Égalité professionnelle »
- Les enjeux et orientations stratégiques de l'entreprise
- La procédure de traitement des situations au sein de votre entreprise
- La place et le rôle des référents dans la mise en place de cette procédure et son suivi
- Le rôle des ressources humaines

V - Les conséquences du harcèlement sexuel sur la santé

- Les conséquences psychosomatiques du harcèlement sexuel au travail
- Les conséquences physiques, les troubles du comportement

VI - Réaliser une enquête

- Repérer les signaux d'alertes et les risques
- Mettre en place une procédure d'enquête
- Les différentes phases de l'enquête
- Evaluer une situation
- Réaliser un PV d'audition

VII - Les techniques d'entretien

- L'entretien non-directif
- L'entretien de témoignage
- Prendre une posture d'écoute active
- L'impact des situations : savoir se protéger soi-même

Prérequis

Aucun - Destinée au référent désigné par le CSE en matière de harcèlement

Objectifs

- Reconnaître les situations de harcèlement sexuel ou moral au travail,
- Identifier les comportements à risque et les situations à risque,
- Prendre conscience des problèmes liés aux harcèlements pour anticiper, prévenir et réagir.

Approche de la prévention des risques psychosociaux 1 jour

I - Définir les RPS

- Analyser les principaux facteurs de RPS et leurs conséquences
- Les grandes familles de facteurs de RPS
- Les missions, les prérogatives et les outils du CSE dans la prévention
- Rappel sur les obligations réglementaires générales en matière de santé et de sécurité
- La consultation en cas de projet modifiant les conditions de travail
- La procédure de danger « grave et imminent »
- Le droit d'expertise en cas de RPS
- Engager une démarche de prévention des RPS : Distinguer prévention, protection et réparation
- Identifier les risques psychosociaux au sein de l'entreprise

II - Méthodologie pour mener une enquête

- Visites et enquêtes sur les RPS de la CSSCT
- Représenter les salariés face à l'employeur

- Repérer les mécanismes de la souffrance au travail
- S'appuyer sur les salariés pour analyser le travail réel et les associer à la démarche de prévention des RPS
- Réaliser des observations de situations de travail
- Pratiquer l'entretien individuel
- Passer des situations individuelles à l'identification de facteurs de risques
- Pourquoi et comment déclencher une enquête, mandater une enquête
- Synthétiser et formaliser les analyses

III - Communication et information dans le cadre de la prévention

- Communication et information dans le cadre de la prévention
- Construire des pistes de prévention et encourager la mise en place d'actions de prévention
- Soumettre ses analyses et proposer des actions de prévention
- Convaincre et instaurer un dialogue à tous les niveaux de l'entreprise
- Lutter contre l'immobilisme de l'employeur et des salariés.

Prérequis

Aucun

Objectifs

- Identifier les RPS comme un risque professionnel,
- Acquérir des connaissances sur la notion de RPS, différencier les familles de RPS,
- Comprendre les liens entre le travail, les RPS et leurs effets sur la santé et l'entreprise,
- Agir sur les facteurs de risques et prévenir sur 3 niveaux : primaire, secondaire, tertiaire.

Les risques psychosociaux 2 ou 3 jours

I - Définir les RPS

- Les définitions
- Analyser les principaux facteurs de RPS et leurs conséquences
 - Repérer les mécanismes de la souffrance au travail
 - Les grandes familles de facteurs de RPS
 - Les troubles musculosquelettiques
 - Les causes des RPS
- Application : cas pratiques sur les facteurs de RPS
- Engager une démarche de prévention des RPS : identifier les risques psychosociaux au sein de l'entreprise
- Construire des pistes de prévention
- Distinguer prévention, protection et réparation

II - Les missions, les prérogatives et les outils du CSE dans la prévention

- Rappel sur les obligations réglementaires
 - Connaître les obligations de l'employeur
 - Maîtriser le rôle et les missions de la CSSCT
 - Les RPS dans les débats
 - Le Document Unique
 - Exploiter les rapports du médecin du travail
 - Utiliser les outils et modalités d'actions du CSE
 - Visites et enquêtes de la commission
 - La consultation en cas de projet modifiant les conditions de travail
 - La procédure de danger « grave et imminent »
 - Le droit d'expertise en cas de RPS

- Cas pratique : RPS et rôle du CSE dans un contexte de restructuration

III - Méthodologie pour mener une enquête

- Jouer son rôle de représentant auprès des salariés
 - Représenter les salariés face à l'employeur
 - S'appuyer sur les salariés pour analyser le travail réel et les associer à la démarche de prévention des RPS
- Application
 - Réaliser une enquête sur le terrain
 - Réaliser des observations de situations de travail
 - Passer des situations individuelles à l'identification de facteurs de risques
 - Pourquoi et comment déclencher une enquête
 - Synthétiser et formaliser les analyses
 - Proposer des actions de prévention
 - Mandater une enquête
 - Rencontrer les salariés
- Pratique d'entretien individuel
- Application : mise en situation d'entretien
- Transformer le diagnostic en pistes d'actions concrètes
 - Encourager la mise en place d'actions de prévention
 - Soumettre ses analyses : convaincre et instaurer un dialogue
 - Lutter contre l'immobilisme de l'employeur

Prérequis

Aucun

Objectifs

- Reconnaître et mesurer les facteurs de RPS, les leviers de changement et le rôle du CSE dans une démarche de prévention des RPS.

Mettre en place une démarche RPS en entreprise 1 jour

I – Les principaux facteurs de RPS

- Les facteurs de stress et de souffrance au travail
- La notion de charge de travail
- Identifier les origines des RPS

II – Les outils et les méthodes pour construire votre plan d'action RPS

- Les étapes indispensables pour passer du diagnostic à l'action
- Le « cahier des charges » : objectifs, leviers, problèmes à résoudre...

III – Comment interpréter et exploiter les éléments d'évaluation des risques psychosociaux

- Quelles sont les données de départ utiles à la construction du plan d'actions
- A quoi doit ressembler un diagnostic ? Comment l'affiner ?
- Comment hiérarchiser les leviers sur lesquels agir ? Quelle direction choisir ?

IV – Comment construire un plan d'actions de prévention réaliste pour répondre à ces constats de terrain ?

- Les différentes actions de prévention en fonction des problématiques à traiter : formation managers, changement des organisations de travail...
- Prioriser les actions de prévention
- Formaliser le plan d'actions et le faire valider

V – Comment travailler avec les autres acteurs ?

- Qui impliquer : managers, représentants du personnel ?
- Mobiliser les acteurs dans la mise en œuvre
- Rôle de chacun

VI – Réussir la communication

- Communiquer les résultats du diagnostic et actions de prévention
- Eviter les attentes trop importantes et les déceptions

VII – Mettre en place le suivi

- Choisir les indicateurs de suivi
- Evaluer le déploiement des actions et efforts de prévention

Prérequis

Aucun

Objectifs

- Acquérir les outils et méthodes pour construire le plan d'action,
- Définir la feuille de route et les pistes d'actions,
- Construire une communication efficace.

Qualité de Vie au Travail 1 jour

I - Introduction

- « QVT » : de quoi parle t-on ?
- Cadre juridique et actualités
- Enjeux de la QVT
- Les impacts de l'organisation du travail sur la motivation des salariés.

II - Intégrer dans le quotidien le réflexe QVT

- Compatibilité de la performance et du bien-être
- Les différentes variables de la qualité de vie et de la performance d'une équipe
- Les facteurs de mal-être au travail
- Du bien-être aux risques psychosociaux : principaux indices (absentéisme, accidents du travail...)

III - Mesurer le bien-être des équipes visitées

- Réaliser un diagnostic de service : décrypter les indices
- Effectuer un bilan auprès des salariés à travers des points fondamentaux
- Les niveaux de bien-être individuel et collectif
- Les différents facteurs de motivation d'un collaborateur (reconnaissance, rémunération...)

IV - Manager et instaurer un mode de collaboration à forte valeur ajoutée

- Inviter le manager à revisiter sa posture pour favoriser le bien-être
- Clarifier les rôles et développer les pratiques de reconnaissance
- Favoriser le soutien social au travail, l'équité et le respect
- Animer un collectif QVT au sein du CSE

Prérequis

Aucun

Objectifs

- Comprendre ce que représente la santé au travail du point de vue du salarié comme du manager
- Identifier et favoriser les facteurs et les situations qui peuvent influencer la santé de tous
- Savoir défendre les aspects économiques et sociaux de la QVT au sein du CSE

La Discrimination *1 jour*

I - Introduction

- Définition des discriminations
- Identifier les discriminations directes et indirectes
- Pourquoi discrimine-t'on?

II - Le cadre légal

- Connaître le cadre réglementaire
- Connaître les 25 motifs de discrimination à l'embauche
- Reconnaître les faits de discrimination au sein de l'entreprise

III - Agir contre les discriminations : le rôle du CSE

- Accompagner les salariés discriminés
- Communiquer sur la discrimination
- Ouvrir le dialogue autour de la discrimination avec l'employeur
- Mises en situations pour mieux repérer les situations de discriminations

Prérequis

Aucun

Objectifs

- Faire l'état des lieux du cadre légal autour de la discrimination,
- Repérer et diagnostiquer les comportements menant à la discrimination,
- Concourir à la mise en place d'une prévention.

Prévenir l'hyperconnexion 1 jour

Module 1 :

- Définir l'hyperconnexion : les différentes formes de connexion et le coût pour l'entreprise,
- Le droit à la déconnexion et la loi,
- Les risques physiques et psychiques associés à l'hyperconnexion.

Quiz, échanges, partages d'expérience et de perception.

Module 2 :

- Travailler sur un ou des plans d'action à mettre en place collectivement et individuellement pour faire évoluer les pratiques habituelles : organisationnelles, managériales (de l'entreprise et/ou de l'équipe),
- Mettre en place et optimiser les outils numériques pour garantir le droit à la déconnexion,
- Impliquer le collectif dans la réussite du projet.

Ateliers et mises en situation.

Prérequis

Aucun

Objectifs

- Identifier les risques liés à l'hyperconnexion,
- Mettre en place des outils de prévention pour garantir le droit à la déconnexion,
- Faire le point sur les habitudes individuelles et collectives en entreprise,
- Optimiser l'usage des outils numériques,
- Reprendre le contrôle de son temps.

Tarifs*

1 jour	1 450 €
2 jours	2 650 €* <small>(1 450 € + 1 200 €)</small>
3 jours	3 800 €* <small>(1 450 € + 2 350 €)</small>
4 jours	4 900 €* <small>(1 450 € + 3 450 €)</small>
5 jours	5 950 €* <small>(1 450 € + 4 500 €)</small>

**Journées de formation consécutives*

**Le nombre
de participants
est ILLIMITÉ**

Modalités d'accès

Dès que le devis est retourné signé par le CSE, on enclenche le processus de mobilisation des ressources. Cette étape est généralement très courte car la programmation de la formation est réalisée d'un commun accord lors de l'édition du devis.

En présentiel : Une salle doit être disponible dans les locaux de l'établissement, ou définie par le client.

En distanciel : Accès à la salle de formation virtuelle via un lien envoyé suite à la validation du devis. Lorsque la formation est à distance, chaque stagiaire doit avoir un ordinateur connecté à internet pour suivre la formation.

Délai d'accès

La durée estimée entre la validation du projet par le CSE et le début de la prestation sera précisée dans l'offre commerciale.

Modalités d'évaluation

Evaluation des connaissances en début et fin de formation sous forme de quizz.

Un questionnaire à chaud est proposé en fin de formation afin d'apprécier la satisfaction du stagiaire.

Un questionnaire d'évaluation à froid est envoyé 6 mois après la formation, pour apprécier et évaluer l'impact sur l'entreprise par le biais des apprentissages des apprenants.

Méthodes mobilisées

En présentiel : paperboard, support remis à chaque participant ; support projeté.

En distanciel : via Zoom, écran partagé.

La formation est composée d'une partie théorique et d'une partie pratique, toutes deux adaptées aux besoins des stagiaires et de l'entreprise. Des méthodes de pédagogie inversée sont utilisées mais pas uniquement. Le-la stagiaire est au cœur de sa propre formation, il-elle en est acteur-trice (utilisation de jeux pédagogiques, études de cas, cas pratiques, outils de facilitation graphique, etc.).

L'utilisation d'outils interactifs et numériques est fréquente. Ainsi, vous serez peut-être amenés à utiliser votre smartphone, tablette ou ordinateur portable pour participer à certaines activités. Il est toutefois prévu des alternatives pour celles et ceux qui n'auraient pas la possibilité d'utiliser de tels outils.

Les modalités précédemment citées dépendent des objectifs pédagogiques et généraux et visent à inclure l'ensemble des profils d'apprenants, dans une démarche d'intelligence collective. En ce sens, les cas pratiques s'appuient essentiellement sur les documents de votre entreprise.

Equipe pédagogique

L'équipe pédagogique sera composée de votre référente administrative et d'un.e formateur.trice qui vous contactera 15 jours avant la formation pour faire un point sur vos besoins et vos attentes.

Accessibilité PSH (personne en situation de handicap)

Formations accessibles aux personnes en situation de handicap : Pour toute situation de handicap, vous pouvez nous contacter en amont. Notre référent se tient à votre disposition au 09 74 77 30 95.



Vos droits à la formation

Pour les formations CSE

Les membres titulaires d'un comité, élus pour la première fois bénéficient d'un stage de formation économique d'une durée maximale de cinq jours.

Cette formation est renouvelable lorsque les représentants ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non. Sa durée est imputée sur la durée du congé de formation économique, sociale et syndicale.

Le temps consacré à cette formation est considéré comme temps de travail et n'est pas imputé sur les heures de délégation. Le salaire des titulaires est donc intégralement maintenu. Hors accord dérogatoire avec l'employeur, le financement de la formation est pris en charge par le budget de fonctionnement du comité.

Il existe un délai de prévenance : vous devez informer votre employeur au minimum 30 jours avant le début du stage.

NB : Si les élus suppléants ne peuvent pas, de droit, suivre cette formation, ils peuvent, par « mutualisation », bénéficier d'heures de délégation qui leur seraient cédées par des élus titulaires, et les poser pour assister à la formation.

Pour la formation SSCT

Les membres du CSE, titulaires et suppléants, bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail. Cette formation est renouvelée lorsqu'ils ont exercé leur mandat pendant 4 ans, consécutifs ou non. La formation dure 3 jours dans les entreprises de moins de 300 salariés et 5 jours dans les entreprises de plus de 300.

Les personnes souhaitant bénéficier de la formation doivent en faire la demande à l'employeur au moins 30 jours avant la date de la formation. Cette demande précise la date du congés, la durée de celui-ci, le prix du stage et le nom de l'organisme chargé de l'assurer. La formation est entièrement financée par l'employeur. Le temps consacré à cette formation est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel.

NB : Si vous devez vous déplacer pour assister à la formation, les frais sont pris en charge par l'employeur :

- pour les frais de déplacement : à hauteur du tarif de seconde classe des chemins de fer, applicable au trajet entre l'établissement et le lieu de dispense de la formation;
- pour les frais d'hébergement : suivant le barème de frais de mission des fonctionnaires (entre 70 et 110 € selon la localisation).

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION ECONOMIQUE

*A envoyer en recommandé avec A.R. au moins 30 jours avant le début du stage
ou à remettre en main propre contre décharge*

Nom, Prénom
Adresse personnelle.....
Adresse de l'entreprise

Monsieur le Directeur, Madame la Directrice,

En tant que membre titulaire CSE, je vous demande l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du au, conformément aux dispositions de l'article L. 2315-63 du code du travail, en vue de participer à un stage de formation économique.

Il s'agit d'une session organisée par AUCEO, organisme agréé par le ministère du travail.

Veillez agréer, (Monsieur/Madame), l'expression de mes salutations distinguées.

Date

Signature

DEMANDE DE CONGÉ DE FORMATION SSCT

*A envoyer en recommandé avec A.R. au moins 30 jours avant le début du stage
ou à remettre en main propre contre décharge*

Nom, Prénom
Adresse personnelle.....
Adresse de l'entreprise

Monsieur le Directeur, Madame la Directrice,

En tant que membre du CSE, je vous demande l'autorisation de m'absenter de l'entreprise du au, conformément aux dispositions des articles L. 2315-18 et R. 2315-17 à R. 2315-19 du Code du travail, en vue de participer à un stage de formation en santé, sécurité, et conditions de travail (SSCT).

Il s'agit d'une session organisée par AUCEO, organisme agréé par le ministère du travail.
Le coût pédagogique de cette formation s'élève à

Veillez agréer, (Monsieur/Madame), l'expression de mes salutations distinguées.

Date

Signature



30 Rue Di Cardelino
30 133 Les Angles

Téléphone : 09 74 77 30 95

info@auceo.fr



Suivi Post-Formation :

**Vous bénéficiez d'un mois d'assistance
gratuit afin de répondre à toutes
interrogations**

