

2026

Formation
Inter

Formation
Intra

Conseil
Juridique

Expertise
Comptable

Catalogue Formation Santé

Auceo 
Formation & Conseil 



Présentation de l'organisme

AUCEO

L'expertise au service des CSE

Depuis plus de 10 ans, AUCEO forme et accompagne les représentants du personnel avec des sessions agréées, concrètes et adaptées aux enjeux de terrain.

Notre approche allie **maîtrise juridique, expertise pratique** et **pédagogie interactive**.

Nos intervenants – juristes, consultants en relations sociales, experts-comptables et spécialistes CSSCT – sont reconnus pour leur expérience et leur engagement sur le terrain.

Chaque formation est conçue pour être **vivante, participative** et **directement applicable** aux situations quotidiennes des élus.

NOS AGREMENTS

AUCEO est un organisme de formation continue agréé par la DREETS et répondant aux nouvelles normes de qualité :

Déclaration d'activité n° 11 77 05 12 077

Agrément formation économique n°2012300-007

Agrément formation SSCT n°20220607-00005

Sommaire

3. Formation SSCT - 3 ou 5 jours
4. Référent(e) Harcèlement et Agissements Sexistes - 1 jour
5. Référent(e) Harcèlement et Agissements Sexistes - 2 jours
6. Prévenir et agir face au harcèlement moral - 1 jour
7. Approche de la prévention des risques psychosociaux - 1 jour
8. Mettre en place une démarche RPS en entreprise - 1 jour
9. Qualité de Vie et Conditions de Travail - 1 jour
10. Prévenir et agir face à la discrimination - 1 jour
11. Gestion des Conflits - 1 jour

Formation SSCT

3 ou 5 journées

1 Fondamentaux de la santé et sécurité au travail

- Origines et évolution de la prévention en entreprise
- Cadre réglementaire : hygiène, sécurité et obligations
- Rôle central du CSE/CSSCT dans le dispositif
- Enjeux stratégiques de la sécurité (humains, organisationnels, financiers)
- Coûts directs et indirects des accidents du travail

2 Missions et responsabilités du CSE/CSSCT

- Positionnement du CSE dans la politique de prévention
- Rôles, fonctions et périmètre d'intervention
- Parties prenantes (employeur, représentants du personnel, acteurs internes et externes)
- Responsabilités civile et pénale : rappels essentiels
- Notions de compétences collectives et de délégation
- Exemples jurisprudentiels utiles

3 Prévention des risques & Document Unique (DUERP)

- Identification et analyse des situations à risques
- Méthodes de cotation et priorisation
- Moyens de prévention et 9 principes généraux
- Plan de prévention : construction et suivi
- EVRP et DUERP : méthodologie, mise à jour et conformité réglementaire

4 Panorama des risques professionnels & actions de prévention

- Risques sanitaires et épidémiques
- Risques psychosociaux (RPS)
- Risques chimiques, électriques, incendie et explosion
- Travail en hauteur, circulation interne, manutentions et TMS
- Machines, maintenance et interventions d'entreprises extérieures
- Documents obligatoires, formation, rôle des RH
- Sensibilisation au secourisme en milieu professionnel

5 Analyser un accident ou un incident

- Méthodologie d'enquête et de recueil des faits
- Analyse des causes (méthodes et outils)
- Élaboration des préconisations et actions correctives
- Intégration dans une logique d'amélioration continue

6 Visites, enquêtes et réunions du CSE/CSSCT

- Préparation et déroulé d'une visite sécurité
- Conduite d'entretien : questionnaire, observation, neutralité
- Différences audit / enquête
- Affichages réglementaires, ordre du jour, pv
- Construction et suivi du plan d'actions
- Études de cas pratiques

Objectifs

Identifier et analyser les dangers, évaluer les risques et mettre en place les actions de prévention adaptées

Comprendre les principes généraux de la réglementation en santé et sécurité au travail et en saisir les finalités

Structurer, préparer et conduire efficacement les interventions de la CSSCT

Développer une dynamique de compétence collective au sein de la CSSCT, au-delà des compétences individuelles.

*Devenez un acteur clé de la prévention et faites de votre CSSCT
un véritable levier de performance et de sécurité au travail*

Référent(e) Harcèlement et Agissements Sexistes

1 journée

1 Comprendre le harcèlement sexuel

- Définition et distinction des comportements inappropriés
- Consentement et mécanismes du harcèlement
- Impacts psychosomatiques, physiques et comportementaux
- Identifier les comportements à risque (manager, collègue, client)

2 Cadre juridique

- Sanctions disciplinaires et pénales
- Obligations de l'employeur et prévention
- Acteurs internes et externes, voies de recours

3 Rôle des référents et du CSE

- Posture et périmètre d'action
- Orienter, accompagner et informer
- Suivi et évaluation de la politique de prévention
- Collaboration avec les ressources humaines

4 Techniques d'entretien

- Entretien non-directif et de témoignage
- Écoute active et gestion des émotions

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

Une formation obligatoire financée par l'employeur !

Référent(e) Harcèlement et Agissements Sexistes

1 Comprendre et définir le harcèlement sexuel

- Situation en France et mise en perspective avec votre entreprise
- Mécanismes, impacts et facteurs aggravants
- Zones grises : comportements ambigus, risques, réactions adaptées
- Déconstruction des préjugés et stéréotypes

2 Cadre juridique

- Définitions légales et critères
- Obligations de l'employeur et sanctions (disciplinaires et pénales)
- Consentement : comprendre et expliquer
- Différencier séduction, harcèlement et agression sexuelle
- Identifier les comportements à risque (managers, collègues, clients, prestataires...)

3 Rôle et posture du référent

- Missions, communication et éléments de langage
- Posture professionnelle et modes d'intervention
- Limites du rôle : rester dans son périmètre
- Accompagner, orienter, informer en respectant les procédures
- Acteurs internes/externes et voies de recours disponibles

4 Prévenir et détecter les situations à risque

- Politique de prévention existante
- Lien avec la politique Diversité & Égalité professionnelle
- Enjeux stratégiques pour l'entreprise
- Processus interne de traitement des situations
- Intégration des référents dans le dispositif de prévention
- Collaboration avec les Ressources Humaines

5 Impacts sur la santé

- Conséquences psychologiques et psychosomatiques
- Répercussions physiques et troubles du comportement

6 Mener une enquête

- Signaux d'alerte et repérage des risques
- Mise en place de la procédure d'enquête
- Phases clés : recueil, analyse, restitution
- Évaluation d'une situation
- Rédaction d'un procès-verbal d'audition

7 Techniques d'entretien

- L'entretien non-directif
- L'entretien de recueil de témoignages
- Posture d'écoute active et communication adaptée
- Prévenir l'impact émotionnel : savoir se protéger

2 journées

Objectifs

Comprendre, identifier et prévenir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes en entreprise

Maîtriser le cadre légal et les obligations de l'employeur

Adopter la posture professionnelle du référent et intervenir dans son périmètre de manière adaptée

Détecter, analyser et traiter les situations grâce à des méthodes d'enquête et d'entretien

Accompagner, informer et orienter les collaborateurs en toute confidentialité

CSE et harcèlement moral : rôle, prévention et intervention

1 journée

1 Cadre juridique

- Définition du harcèlement moral
- Sanctions disciplinaires et pénales

2 Cadre réglementaire

- Acteurs de prévention et obligations (employeur, CSE, RH)
- Différencier harcèlement moral et dysfonctionnements organisationnels
- Obligation de sécurité et de résultat de l'employeur

3 Identifier les situations de harcèlement moral

- Harcèlement ascendant, descendant et horizontal
- Agissements assimilables au harcèlement moral
- Profils et techniques des harceleurs
- Contextes professionnels et organisationnels à risque

4 Prévention

- Mesures règlementaires : règlement intérieur, convention collective, rôle de l'employeur
- Outils de communication et bonnes pratiques : chartes, codes de conduite, procédures de plainte
- Organisation et management : détection des signaux d'alerte et risques

5 Agir face à une situation de harcèlement moral

- Accueil et écoute du salarié : posture, erreurs à éviter
- Analyse des faits et recueil d'éléments complémentaires
- Acteurs ressources : CSE, médecin du travail, médiateur
- Solutions et mesures adaptées, disciplinaires ou organisationnelles
- Gestion de situations multiples ou récurrentes

Objectifs

Comprendre le cadre juridique et réglementaire du harcèlement moral

Identifier les différentes formes de harcèlement et les comportements à risque

Connaître les mesures de prévention et les bonnes pratiques en entreprise

Savoir agir et accompagner un salarié en situation de harcèlement moral

Harcèlement moral : des outils concrets pour prévenir et réagir en toute sécurité

Approche de la prévention des risques psychosociaux

1 journée

1 Comprendre et définir les RPS

- Identifier les principaux facteurs et leurs conséquences sur la santé des salariés
- Découvrir les grandes familles de RPS
- Rôle, missions et outils du CSE/CSSCT dans la prévention
- Obligations réglementaires et droits d'expertise
- Consultation sur les projets modifiant les conditions de travail
- Procédure de danger grave et imminent
- Différencier prévention, protection et réparation

2 Méthodologie pour mener une enquête

- Repérer la souffrance au travail et analyser le travail réel
- Visites, observations et enquêtes sur les situations de RPS
- Entretiens individuels et recueil de témoignages
- Impliquer les salariés dans la démarche de prévention
- Passer des situations individuelles à l'identification de facteurs de risques collectifs
- Synthétiser et formaliser les analyses pour orienter les actions

3 Communication et mise en action

- Construire et proposer des pistes de prévention adaptées
- Convaincre et instaurer un dialogue avec tous les niveaux de l'entreprise
- Lutter contre l'immobilisme et favoriser l'engagement des salariés et de l'employeur
- Accompagner la mise en œuvre d'actions concrètes de prévention

Objectifs

Identifier les RPS comme un risque professionnel

Comprendre les types de RPS et leurs impacts sur santé et entreprise

Agir et prévenir sur les trois niveaux : primaire, secondaire, tertiaire

Organiser son mandat pour conduire efficacement les actions SSCT

Mettre en place une démarche RPS en entreprise

1 journée

- 1 Comprendre les risques psychosociaux**
 - Repérer les principales sources de stress et de souffrance au travail
 - Comprendre la notion de charge de travail
 - Identifier les causes possibles des RPS
- 2 Construire son diagnostic et préparer le plan d'action**
 - Passer du repérage des problèmes à l'élaboration de solutions
 - Définir clairement les objectifs et les enjeux dans un cahier des charges
- 3 Analyser les résultats et choisir les priorités**
 - Collecter les données utiles (questionnaires, indicateurs RH, retours terrain...)
 - Comprendre ce qu'est un diagnostic fiable et comment l'affiner
 - Choisir les leviers d'action prioritaires
- 4 Élaborer un plan d'actions de prévention réaliste**
 - Adapter les actions aux problématiques repérées : management, organisation, communication...
 - Prioriser les actions et rédiger un plan clair et validé

- 5 Travailler en coopération avec les acteurs internes**
 - Identifier les personnes à mobiliser : managers, RH, représentants du personnel...
 - Impliquer chacun dans la mise en œuvre
 - Clarifier les rôles et responsabilités
- 6 Communiquer efficacement**
 - Partager les résultats du diagnostic et les actions prévues
 - Gérer les attentes pour éviter incompréhensions et déceptions
- 7 Suivre et ajuster la démarche**
 - Choisir des indicateurs simples et pertinents
 - Évaluer régulièrement l'avancement et ajuster les actions si nécessaire

Objectifs

Maîtriser les outils et méthodes pour élaborer un plan d'action RPS

Structurer une feuille de route opérationnelle

Assurer une communication claire et maîtrisée

Renforcer la compétence collective au sein de la CSSCT

*Construire une démarche RPS solide :
un enjeu essentiel pour la sécurité, la cohésion et la performance de l'entreprise*

Qualité de Vie et Conditions de Travail

1 journée

1 QVCT : l'essentiel en 4 points

- Comprendre rapidement ce qu'est la QVCT
- Les obligations clés à connaître
- Pourquoi c'est devenu un levier de performance
- L'impact direct de l'organisation du travail sur la motivation

2 La QVCT au quotidien

- Allier performance + bien-être : le duo gagnant
- Les leviers qui font fonctionner une équipe
- Repérer vite les signaux de mal-être
- Détecter les indicateurs RPS pour agir tôt

3 Mesurer le bien-être sur le terrain

- Réaliser un diagnostic simple et concret
- Écouter le vécu des équipes
- Évaluer le bien-être individuel & collectif
- Identifier ce qui motive vraiment chacun

4 Manager avec impact

- Ajuster sa posture managériale pour soutenir les équipes
- Clarifier, reconnaître, valoriser
- Installer un climat de respect, d'équité et de soutien
- Faire vivre un collectif QVCT au sein du CSE

Objectifs

Comprendre la santé au travail côté salarié et manager

Identifier et agir sur les facteurs qui impactent la santé

Défendre les enjeux QVCT économiques et sociaux au CSE

Passer de l'individuel au collectif dans la CSSCT

Mieux travailler ensemble, c'est possible : adoptez le réflexe QVCT

Prévenir et agir face à la discrimination

1 journée

1 Décrypter la discrimination

- Comprendre les différentes formes : directe, indirecte, positive
- Reconnaître le harcèlement discriminatoire et ses manifestations
- Clarifier les notions clés pour mieux identifier les situations à risque

2 Maîtriser le cadre légal

- Identifier les obligations légales de l'employeur en matière de prévention
- Analyser les sanctions et leurs implications
- Mobiliser les ressources internes et externes pour agir efficacement

3 Jouer un rôle actif au sein du CSE

- Prévenir et détecter les discriminations dans l'entreprise
- Exercer ses droits et leviers d'action pour promouvoir l'égalité
- Mettre en place un référent CSE dédié
- Négocier des mesures concrètes pour favoriser la diversité et l'inclusion

4 Détecter et prévenir les discriminations

- Repérer les signes et situations à risque
- Appliquer des techniques concrètes de prévention et de gestion des risques
- Implémenter des bonnes pratiques pour un environnement inclusif et respectueux

5 Réagir et accompagner efficacement

- Accueillir et soutenir un salarié victime de discrimination
- Analyser les faits et collecter les éléments essentiels
- Formuler une réclamation ou alerter les instances compétentes
- Utiliser les voies de recours et garantir un suivi approprié

Objectifs

Sensibiliser aux différentes formes de discrimination

Comprendre les obligations légales de l'employeur

Clarifier le rôle clé des élus du CSE

Identifier et prévenir les discriminations

Réagir efficacement face aux situations discriminatoires

L'égalité commence par la vigilance et l'action

1 Comprendre et anticiper les conflits

Définir et comprendre la dynamique conflictuelle

- Qu'est-ce qu'une relation ?
- Comprendre les origines des tensions, du conflit

Identifier et comprendre les mécanismes relationnels conflictuels

- Reconnaître toutes les attitudes qui entretiennent et/ou aggravent le conflit
- Identifier la dimension de la dynamique conflictuelle

2 Les éléments d'une communication de qualité

Comment communiquer avec plus d'efficacité

- Comprendre l'influence de : la réception, l'émission et la réflexion de l'information
- Écouter, observer sans jugement

Comment s'affirmer dans sa communication

- Diversifier sa communication
- S'approprier le langage de la qualité relationnelle et le mettre en pratique

Objectifs

Identifier les mécanismes et signes précurseurs d'un conflit pour agir en amont

Analyser les dynamiques émotionnelles et relationnelles en jeu

Adopter une communication efficace pour désamorcer les tensions

Demande de devis en intra

à retourner par mail : formation@auceo.fr

Vos Coordonnées

Société
Adresse
Téléphone
Personne à contacter Fonction

Votre Choix

Thématique(s)
Période souhaitée

PROCESSUS DE MISE EN PLACE D'UNE FORMATION

1. Nous vous envoyons une proposition.
2. Pour obtenir des dates adaptées à vos disponibilités, n'hésitez pas à nous contacter par mail ou téléphone.
3. Dès que nous recevons le devis signé, nous vous adressons la convention de formation (à retourner signée) ainsi que la facture d'acompte.
4. Trois semaines avant le début de la session, vous recevrez votre convocation CSE.
5. À l'issue de la formation, nous vous transmettons les documents administratifs ainsi que la facture du solde.

.....
Cachet & Signature

Accompagnement post formation

Profitez
d'un **mois d'assistance offert**
pour répondre à **toutes vos questions**
et vous **accompagner**
dans l'**application de vos acquis**



Formation
Inter

**Formation
Intra**

Conseil
Juridique

Expertise
Comptable

Contact

 09 74 77 30 95

 formation@auceo.fr

 auceo.fr