

1. Cadre juridique (Art. L. 2315-17 du Code du Travail)

La formation des membres du CSE s'impose à l'employeur :

- ❑ Dès leur première désignation, les élus CSE bénéficient de la formation nécessaire à leurs missions.
- ❑ L'objet de cette formation consiste à :
 - développer l'aptitude à déceler les risques professionnels et la capacité d'analyse des conditions de travail,
 - initier aux méthodes de prévention des risques professionnels et améliorer les conditions de travail (Art L. 2315-18 CT).
- ❑ La formation doit être réalisée dès le 1^{er} mandat (art. R. 2315-10 CT).
- ❑ Elle est renouvelée lorsque les représentants du personnel ont exercé leur mandat pendant quatre ans, consécutifs ou non (art. R. 2315-11 CT).
- ❑ Les actions de formation professionnelle mentionnées à l'article L. 6313-1 CT doivent être réalisées conformément à un programme préétabli qui, en fonction d'objectifs déterminés, précise les moyens pédagogiques et d'encadrement mis en œuvre ainsi que les moyens permettant de suivre son exécution et d'en apprécier les résultats.

2. Objectifs de ces formations

L'objectif de ce dispositif de formation est de « Devenir un acteur central de la prévention des risques professionnels ».

- ❑ **Le stage de renouvellement pour entreprises de moins de 300 salariés (3 jours) :**

Cette formation à destination des représentants du personnel au Comité social et économique (CSE) a pour objectif de permettre aux stagiaires renforcer les connaissances et la maîtrise l'instance dans sa totalité, afin d'être en mesure de l'utiliser de manière optimale pour la prévention des risques professionnels et l'amélioration des conditions de travail dans l'entreprise.

Replaçant le CSE dans son contexte historique et juridique, la formation vise, dans un premier temps, à rappeler l'ensemble des éléments qui composent le rôle, les missions et les moyens du CSE dans l'entreprise. À partir des expériences des stagiaires - de représentant du personnel au CSE - , la formation s'attache à délimiter le périmètre d'action du CSE ainsi que son domaine de compétences.

Dans un second temps, il s'agit de rappeler et de renforcer les stagiaires sur l'analyse des situations de travail, du point de vue de la santé au travail et de la prévention des risques professionnels. Cette démarche s'appuie notamment sur des situations récurrentes et/ou particulières, rencontrées par les stagiaires, et vise à développer leur savoir-faire pour y faire face.

À l'issue du **stage de renouvellement**, les stagiaires pourront s'appuyer sur un bilan de leurs activités et de leurs connaissances au cours du premier mandat et les mettre en perspective dans des actions plus larges de prévention et d'amélioration des conditions de travail, dans une démarche plus générale de perfectionnement.

3. Prérequis

- ❑ **Stage de renouvellement** : être représentant du personnel au CSE (Représentant élu, représentant de proximité, Délégué syndical) depuis au moins 4 ans et avoir suivi le stage de formation initiale.

4. Tarifs du stage CSE

Les tarifs au 1^{er} septembre 2015 des stages CSE sont les suivants¹ (décret 2008-5558 du 13 juin 2008) :

- ❑ Stage de renouvellement – de 350 salariés (3 jours) : 1050 € HT/stagiaire.

Ces tarifs s'entendent hors frais de débours (transports, hôtellerie / restauration) et de reprographie des documents stagiaires, celle-ci étant prise en charge par l'entreprise cliente.

5. Programme

Les méthodes et programmes de formation reposent sur une démarche évolutive, adaptée aux besoins et demandes des stagiaires :

- ❑ Une partie de la matinée du premier jour est consacrée aux présentations des formateurs et des stagiaires, ainsi qu'aux **attentes** de ces derniers.
- ❑ Toutes les journées suivantes commencent par un « retour sur les acquis de la veille », afin de permettre aux stagiaires et aux formateurs d'activer les nouvelles connaissances acquises tout au long du processus de formation.
- ❑ Le(s) formateur(s) peuvent alors **adapter la formation aux questions et situations particulières évoquées**, en illustrant les éléments théoriques par des exemples concrets en lien avec les questionnements des stagiaires.
- ❑ **L'acquisition de connaissances théoriques** (historiques et juridiques) mais aussi **pratiques** (fonctionnement de l'instance, analyse du travail et des risques, etc.) passe par **une présentation donnée par le(s) formateur(s)**, constamment **nourrie d'exemples et d'exercices** afin de vérifier et valider les connaissances transmises tout au long de la formation.

¹ En vertu de l'article L.2315-18 du code du travail, les dépenses afférentes à la rémunération des organismes de formation sont prises en charge par l'employeur, à concurrence d'un montant qui ne peut dépasser, par jour et par stagiaire, l'équivalent de trente-six fois le montant horaire du salaire minimum de croissance.

- ❑ L'après-midi de l'avant-dernier jour est consacré à la réalisation **d'études de cas** en 3 groupes de stagiaires (exemple d'analyse d'accident et 2 projets soumis à consultation).
- ❑ La première partie du dernier après-midi est consacrée à l'évolution juridique du Code du travail et à la mise à jour en fonction de la jurisprudence intervenue pendant le premier mandat des stagiaires. Un avocat est présent pour échanger sur ces évolutions.
- ❑ Enfin, la deuxième partie du dernier après-midi est consacrée au **bilan et à l'évaluation par les stagiaires de la formation**, sur les points suivants :
 - leur niveau d'apprentissage,
 - la qualité de la formation, de ses moyens et conditions ainsi que du/des intervenant(s).

6. Les moyens permettant de suivre l'exécution de l'action et d'en apprécier les résultats

Conformément à la réglementation, le cabinet dispose de moyens permettant à la fois de justifier de la réalité de ses actions et d'apprécier ses résultats.

Parmi eux, nous pouvons citer :

- ❑ Les feuilles d'émargement des stagiaires (par ½ journée),
- ❑ Les attestations individuelles de formations,
- ❑ Un document d'autoévaluation remis aux stagiaires en début de stage et portant sur :
 - le contenu de la formation et les connaissances acquises,
 - les formateurs,
 - la documentation,
 - les conditions logistiques de la formation,
 - ...

Des modèles de ces outils figurent en annexe.

A. Règlement intérieur et représentation des stagiaires

Le règlement intérieur figure en annexe.

B. Convention de formation professionnelle

Un modèle de convention de formation figure en annexe.

7. Les moyens pédagogiques, techniques et d'encadrement

Pour dispenser ses formations, le cabinet dispose :

A. De formateurs expérimentés

Tous nos formateurs réalisent des expertises CSE. Leurs CV actualisés sont joints en annexe.

- ❑ Marc RAFFENNE, Sociologue du travail, consultant, 13 ans d'ancienneté,
- ❑ Mathieu BOULEAU, Ergonome et psychologue du travail, consultant, 14 ans d'ancienneté,
- ❑ Benoit DROUET, Ergonome, consultant, 19 ans d'ancienneté,
- ❑ Christophe HEIL, Sociologue du travail, consultant, 12 ans d'ancienneté,
- ❑ Kevin OLIVIER, Socio-économiste, consultant, 10 d'ancienneté.

Selon les cas (formations thématiques sur mesure et de perfectionnement principalement), le cabinet peut faire appel à des compétences complémentaires parmi son réseau de vacataires et partenaires : toxicologue, métrologue, avocat / juriste, architecte, expert CE, universitaire-chercheur, spécialiste en prise en charge de personnel en souffrance professionnelle...

B. D'une documentation technique pointue et réactualisée

Quatre types de documents sont présentés et remis aux stagiaires :

- ❑ **Le document pédagogique** (versions papier et électronique²) reprenant la totalité du programme avec les différentes sources législatives, bibliographiques, cf. document en annexe.
- ❑ **Les supports projetés** lors de la formation (versions papier et électronique), cf. document en annexe.
- ❑ De la **documentation technique** provenant de l'INRS et de l'ANACT, sur la pénibilité du travail, les TMS et les RPS.
- ❑ Des **extraits de rapports d'expertise**.

C. D'outils pédagogiques complémentaires, spécifiques et variés

Selon le type de formation, la spécificité des demandes des stagiaires et leur niveau, plusieurs méthodes pédagogiques viennent compléter les exposés et la documentation :

- ❑ **Les études de cas** : en groupe ou individuelles, elles portent notamment sur :
 - des situations d'information-consultation de CSE,
 - des situations d'enquête après accident de travail,
 - des analyses de données qualitatives et quantitatives présentes dans l'entreprise (Bilan HSCT, Bilan social, DUERP, PAPRIACT...),
 - ...
- ❑ **Les projections de vidéo** :

² Sur clé USB et/ou envoi par courriel

- Extraits de séquences filmées sur des situations de travail (rendues anonymes), ainsi que des extraits de fiction (« *Ressources humaines* » de Laurent Cantet, « *Violence des échanges en milieu tempéré* » de Jean Marc Motrout, et « *Je sais rien mais je dirai tout* » de Pierre Richard),
- Documentation INRS sur les TMS, les RPS ainsi que sur la pénibilité au travail.

D. D'une salle de formation et de locaux adaptés

□ Présentation générale

Nous disposons de notre salle de formation, d'une capacité d'accueil de 10 places, dans nos bureaux situés au :

**16 rue Moncey
75009 Paris**



□ Équipements de notre salle de formation (PARIS) :

- 1 écran télé ;
- Accès à Internet en wifi ;
- 1 tableau blanc ;
- 1 paperboard ;
- 4 tables ;
- 10 chaises ;
- Machine à café Nespresso, avec café à volonté, laissée à disposition dans la salle de formation (si formule choisie dans le devis) ;
- Stores déroulants sur chaque fenêtre ;
- Sanitaire.

□ **Informations sur les accès aux différentes gares à proximité et moyens de transport :**

Nous sommes situés à côté de la station de métro « Liège » et de la gare Saint-Lazare, et notre bâtiment se trouve au 16 rue Moncey, 75009 Paris.

Station de métro Liège desservie par la ligne 13