

NOS FORMATIONS 2026



Qualiopi
processus certifié 
 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée au
titre de la catégorie d'action suivante :
- Actions de formation

ORGANISME DE FORMATION (NDA N° 04973613797)
RÉFÉRENCÉ QUALIOPi AUPRES DE L'OPCO EP

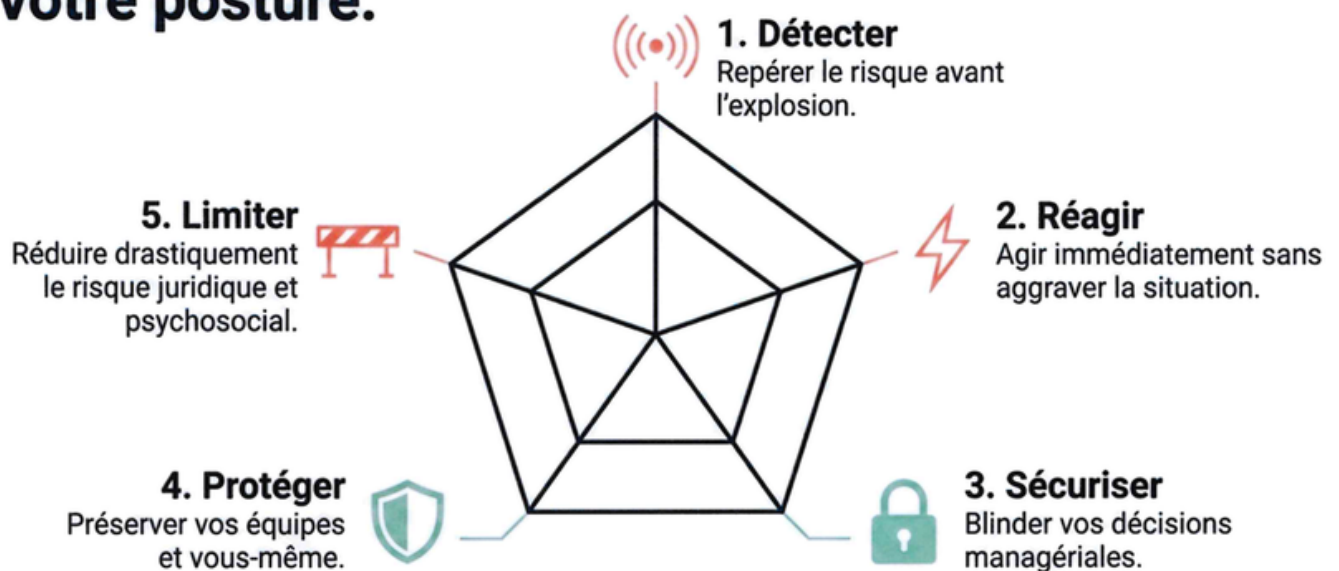
8 RUE ALEXIS DE VILLENEUVE, 97400 SAINT DENIS

SIRET 811 466 499 00076

AVOCAT@LAWCEAN.FR / 0692.06.25.72

Formation de pilotage du risque humain et juridique du dirigeant

Cinq capacités tactiques pour sécuriser votre posture.





Le dirigeant face aux risques psychosociaux

Durée : 1 jour soit 7 h

Formation de pilotage du risque humain et juridique du dirigeant : prévenir, décider, protéger

PUBLIC VISE Dirigeants - employeurs	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES
PRE-REQUIS Être dirigeants d'une structure qui emploie des êtres humains	Savoir : • Quoi faire, • Quoi dire, • Quoi ne pas faire, • Quand réagir, • Comment se protéger, • Comment éviter la catastrophe humaine et prud'homale. A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de : • Détecter un risque, • Réagir immédiatement sans aggraver la situation, • Sécuriser ses décisions, • Protéger ses équipes, • Limiter son risque juridique et psychosocial.
LIEU Nord ou Sud selon la localisation des participants	PROGRAMME DE LA FORMATION
DATES ET HORAIRES A définir	MODULE 1 — LE DIRIGEANT FACE À SES OBLIGATIONS 1. Les obligations du dirigeant 2. Ce que les juges regardent réellement 3. Ce qui coûte cher
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	MODULE 2 — COMPRENDRE LE HARCÈLEMENT ET LES RPS 1. Ce qu'est juridiquement le harcèlement 2. Ce qui est souvent confondu avec du harcèlement 3. Les mécanismes invisibles 4. Les RPS dans les PME
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	MODULE 3 — LES SIGNAUX FAIBLES 1. Le cœur de la prévention 2. Signaux humains 3. Signaux organisationnels 4. Signaux dangereux
MOYENS PEDAGOGIQUES Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements : exposé, questions/réponses, exercices. Utilisation d'outils pédagogiques connectés / nouvelles technologies.	MODULE 4 — QUE FAIRE LORSQU'UN SIGNALEMENT ARRIVE ? 1. Les 10 erreurs majeures des dirigeants 2. La bonne méthodologie 3. Quand déclencher une enquête ? 4. Comment protéger
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	MODULE 5 — MANAGER SANS RISQUE 1. Comment recadrer sans basculer ? 2. Peut-on encore manager ? 3. Peut-on faire une remarque ?



INTERVENANTE.S : Me Vanessa RODRIGUEZ, avocate Mme Géraldine VERDICKT attachée juridique – cabinet LAWCEAN à La Réunion – www.lawcean.fr	4. Comment gérer un salarié fragile ? MODULE 6 — CONSTRUIRE UNE CULTURE DE PRÉVENTION 1. Que doit mettre en place une PME ? 2. Ce qui fonctionne vraiment
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF (offre spéciale) Par personne 550 €HT soit 596 €TTC Hors salle, déjeuner, pauses Formation limitée à 12 personnes	

PARCOURS DE FORMATION DES EQUIPES

Etape 1 : Reconnaître et sensibiliser

Reconnaître les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes en entreprise

Reconnaître les situation de harcèlement moral en entreprise

Etape 2 : Maîtriser la prévention et agir

Lutter contre le harcèlement en entreprise :
Prévention et mesures d'action

Prévenir les discriminations dans l'emploi

Etape 3 : Former des référents experts et mener des enquêtes internes

Harcèlement moral et sexuel : Mener une enquête interne (en interne)

Exercer son rôle de référent harcèlement

Sécurisez votre Entreprise : Le Parcours de Formation Harcèlement LAWCEAN



La Logique de Prévention LAWCEAN



Transformer l'Obligation en Protection

L'employeur doit prouver des actions concrètes pour protéger la santé physique et mentale.



Former pour Anticiper le Contentieux

Identifier tôt un signalement permet d'agir vite et d'éviter l'aggravation ou la sanction.



Expertise Juridique et Opérationnelle



Des repères immédiatement utilisables pour sécuriser les premiers réflexes des équipes.

Le Parcours en 3 Étapes



Étape 1 : Sensibiliser tous les Salariés



Apprendre à reconnaître le harcèlement moral, sexuel et les agissements sexistes.



Étape 2 : Outiller les Managers

Maîtriser la prévention et l'action pour réduire le risque d'inaction de l'employeur.



Étape 3 : Expertiser les Référents

Former les acteurs clés à mener des enquêtes internes rigoureuses et impartiales.

Synthèse des formats de formation par cible

Cible	Thématique Principale	Format Type
Salariés 	Reconnaître les situations	 1/2 Journée 
Managers 	Prévention et Action	 1 Jour (7h) 
Référents 	Rôle et Enquête Interne	 2 à 3 Jours 



Reconnaître les situations de harcèlement sexuel et agissements sexistes en entreprise

Durée : 1/2 journée soit 4h.

Identifier les situations de harcèlement sexuel en entreprise et les distinguer des agissements sexistes

PUBLIC VISE Manager, salariés et membres CSE	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES Selon l'article L.1153-1 du Code du travail " <i>Aucun salarié ne doit subir des faits 1° soit de harcèlement sexuel (..) 2° soit assimilés au harcèlement sexuel (..) toute forme de pression grave</i> " A l'issue de cette formation, les managers, salariés et membres CSE seront en mesure de reconnaître une situation de harcèlement sexuel, d'identifier des agissements et propos sexistes au sein de leur entreprise et agir efficacement en procédant au signalement des agissements identifiés.
PRE-REQUIS Aucun	
LIEU A définir	
DATES ET HORAIRES A définir selon le nombre de participants	PROGRAMME DE LA FORMATION Identifier les situations de harcèlement au travail -Définir le harcèlement sexuel -Définir les agissements sexistes Exposer le cadre juridique en matière de santé et sécurité au travail -Expliquer les obligations légales des employeurs en matière de harcèlement -Lister les autorités et services compétents en matière de harcèlement Traiter les signalements -Expliquer les obligations légales des employeurs en matière de harcèlement -Lister les autorités et services compétents en matière de harcèlement -Diligenter une enquête interne : à partir de quel moment ? Faut-il l'externaliser ?
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	
MOYENS PEDAGOGIQUES Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements : exposé, questions/réponses, exercices. Utilisation d'outils pédagogiques connectés / nouvelles technologies.	
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
INTERVENANTE.S : Maître Vanessa RODRIGUEZ, avocate au Barreau de Saint-Denis de la Réunion	
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF : Interentreprise : par personne 275 €HT soit 298 €TTC incluant salle, déjeuner, pauses Intra-entreprise : 750 €HT soit 813,75 €TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum	



Reconnaître les situations de harcèlement moral en entreprise

Durée : ½ journée

PUBLIC VISE Tous les salariés, managers, responsables RH, représentants du personnel, ainsi que toute personne susceptible d'être confrontée ou témoin de telles situations.	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES Selon l'article L.1153-1 du Code du travail « <i>Aucun salarié ne doit subir des faits 1° soit de harcèlement sexuel (..) 2° soit assimilés au harcèlement sexuel (..) toute forme de pression grave</i> » La lutte contre les violences au travail, et en particulier contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes, constitue aujourd'hui une priorité essentielle dans la protection de la santé et du bien-être des salariés. Cela ne peut être efficace qu'à travers une bonne connaissance par les salariés des notions juridiques qui encadrent ces comportements inacceptables. Une entreprise ayant mis en place des formations en harcèlement sexuel et sexisme réduit également les risques de contentieux . En effet, en formant les salariés, l'employeur démontre qu'il a pris les mesures nécessaires pour prévenir les situations de harcèlement, comme l'exige la loi (obligation de sécurité). En cas de litige, l'employeur pourra se prévaloir de ces actions proactives pour démontrer sa bonne foi, ce qui est un atout considérable dans une défense juridique.
PRE-REQUIS Aucun	
LIEU A définir	
DATES ET HORAIRES A définir	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	PROGRAMME DE LA FORMATION Identifier les situations de harcèlement moral en entreprise Objectif général : À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de reconnaître une situation de harcèlement moral en entreprise - Connaître la définition légale du harcèlement moral - Saisir les fondements juridiques qui encadrent ce comportement - Identifier ces notions dans des situations concrètes
MOYENS PEDAGOGIQUES Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements : exposé, questions/réponses, exercices... Utilisation d'outils pédagogiques connectés / nouvelles technologies.	
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP – nous contacter pour mise en place des moyens de compensation.	
INTERVENANTE : Me Vanessa RODRIGUEZ / Mme Géraldine VERDICKT – cabinet LAWCEAN www.lawcean.fr	
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF : Interentreprise : par personne : 275 €HT soit 298€TTC incluant salle, pauses. Intra-entreprise : prix forfaitaire : 750 €HT soit 813,75€TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum	



Lutter contre le harcèlement en entreprise: prévention et mesures d'action

Durée 1 jour soit 7 h

Identifier les différentes formes de harcèlement

PUBLIC VISE Tous les salariés, managers, responsables RH, représentants du personnel, ainsi que toute personne susceptible d'être confrontée ou témoin de telles situations.	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES L'art.1152-4 du Code du travail prévoit que « <i>l'employeur doit prendre toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement</i> ». A l'issue de la formation, les managers, salariés et membres CSE seront en mesure d'identifier les différentes situations de harcèlement et de traiter efficacement les signalements leur permettant, ainsi qu'à leur entreprise, de retrouver un environnement sain et respectueux.
PRE-REQUIS Aucun	
LIEU A définir	PROGRAMME DE LA FORMATION Définir le harcèlement moral selon le code du travail -Identifier les éléments constitutifs du harcèlement moral Définir le harcèlement sexuel selon le code du travail -Identifier les éléments constitutifs du harcèlement sexuel Définir les agissements sexistes selon le code du travail -Identifier les éléments constitutifs des agissements sexistes Recueillir les signalements -Détecter la rhétorique spécifique aux signalements de harcèlement -Ecouter la victime Traiter les signalements -Expliquer les obligations légales des employeurs en matière de harcèlement -Lister les autorités et services compétents en matière de harcèlement -Diligenter une enquête interne : à partir de quel moment ? Faut-il l'externaliser ?
DATES ET HORAIRES A définir	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	
MOYENS PEDAGOGIQUES Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements : exposé, questions/réponses, exercices. Utilisation d'outils pédagogiques connectés / nouvelles technologies.	
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP Nous contacter pour mise e place de moyens de compensation	
INTERVENANTE.S : Géraldine Verdickt – attachée juridique du cabinet LAWCEAN	
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF : Interentreprise : par personne 550 €HT soit 596 €TTC incluant salle, déjeuner, pauses Intra-entreprise : 1500 €HT soit 1627€TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum	



PREVENIR LES DISCRIMINATIONS DANS L'EMPLOI

Durée : 1 jour soit 7 h

Concevoir un processus de recrutement en identifiant les risques de discrimination et leurs impacts juridiques, humains et organisationnels

PUBLIC VISE Recruteurs, responsables RH, managers, représentants du personnel	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES ⇒ Analyser un processus de recrutement ou de gestion RH afin d'identifier les risques de discrimination, qu'ils soient explicites ou liés à des biais cognitifs ⇒ Evaluer la conformité des pratiques et décision RH au regard du cadre juridique et des bonnes pratiques d'égalité de traitement ⇒ Utiliser des outils et dispositifs pour lutter contre les discriminations A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable d'identifier, d'analyser et de corriger les pratiques discriminatoires dans le recrutement et la gestion de carrière, ainsi que de concevoir des procédures et outils RH conformes au cadre juridique favorisant l'égalité de traitement
PRE-REQUIS ⇒ Avoir des notions générales en droit du travail ⇒ Disposer d'une expérience professionnelle impliquant des pratiques de recrutement et de gestion de ressources humaines	
LIEU A définir	
DATES ET HORAIRES A définir	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	PROGRAMME DE LA FORMATION Module 1 – Comprendre et identifier les discriminations - Connaître et identifier les concepts, critères et sanctions liés aux discriminations - Expliquer et comprendre le lien entre biais cognitifs stéréotypes et pratiques discriminatoires - Détecter et corriger les biais dans les processus de recrutement Module 2 – Prévenir et agir - Evaluer les risques de discrimination - Juger la conformité d'un processus RH avec le droit et les bonnes pratiques - Concevoir un plan d'action et un processus de recrutement non-discriminatoire
MOYENS PEDAGOGIQUES Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements : exposé, questions/réponses, exercices. Utilisation d'outils pédagogiques connectés / nouvelles technologies.	
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	



INTERVENANTES : Me Vanessa RODRIGUEZ, avocate Mme Géraldine VERDICKT attachée juridique – cabinet LAWCEAN à La Réunion – www.lawcean.fr	
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF : Interentreprise : par personne 550 €HT soit 596 €TTC incluant salle, déjeuner, pauses Intra-entreprise : 1500 €HT soit 1627€TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum	



Harcèlement moral et sexuel : Mener une enquête interne (en interne)

Durée : 2 jours soit 14 h.

Former les participants à mener une enquête interne en entreprise de manière rigoureuse, impartiale et conforme aux obligations légales.

PUBLIC VISE Dirigeants d'entreprise, cadres, RRH, managers, représentant du personnel, juristes internes, acteurs de la prévention et de la santé au travail.	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES - Structurer et conduire efficacement une enquête interne - Assurer la gestion éthique et psychologique des enquêtes A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de structurer et conduire une enquête interne en suivant une méthodologie rigoureuse, depuis la réception du signalement jusqu'à la rédaction du rapport final, en s'appuyant sur des outils appropriés.
PRE-REQUIS ⇒ Avoir une bonne connaissance des obligations légales de l'employeur en matière de droit du travail ⇒ Maîtriser les notions de harcèlement moral / sexuel ⇒ Disposer d'une expérience professionnelle impliquant la gestion d'équipes ou la supervision de collaborateurs. Ou ⇒ Avoir suivi la formation « Gérer le harcèlement en entreprise » Un questionnaire d'évaluation sera préalablement soumis aux candidats pour valider les prérequis ou adapter la formation aux besoins des participants	PROGRAMME DE LA FORMATION 1. Organiser et préparer l'enquête - Acquérir les fondamentaux de la conduite d'une enquête - Planifier et organiser l'enquête 2. Conduire des entretiens - Expérimenter les techniques de conduite d'entretiens - Analyser des faits 3. Rédiger le rapport final - Organiser la synthèse finale - Identifier les plans d'action
LIEU A définir	
DATES ET HORAIRES A définir	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	



MOYENS PEDAGOGIQUES Formation favorisant l'engagement du participant pour un meilleur ancrage des enseignements : exposé, questions/réponses, exercices. Utilisation d'outils pédagogiques connectés / nouvelles technologies / mises en situation particulièrement le troisième jour.	
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
INTERVENANTE.S : Me Vanessa RODRIGUEZ, avocate Mme Géraldine VERDICKT attachée juridique – cabinet LAWCEAN à La Réunion – www.lawcean.fr	
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF : Interentreprise : 2453,33 €HT soit 2661,86 €TTC par personne (maximum 10 participants) Intra-entreprise : 4120 €HT soit 4470,2 €TTC pour un groupe de 10 apprenants maximum Tarifs incluant location salle, déjeuner, pauses.	



Exercer son rôle de référent harcèlement

Durée : 3 jours soit 21 h.

PUBLIC VISE Référént harcèlement CSE / entreprise	OBJECTIFS PEDAGOGIQUES L'article L.2314 du code du travail dispose dans son alinéa 4 : « <i>Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité.</i> » A l'issue de la formation, l'apprenant sera capable d'accomplir son rôle de référent harcèlement auprès des salariés en conformité avec les exigences légales tout en promouvant un environnement de travail sain et respectueux. La présente formation abordera également le harcèlement moral pour être tout à fait complète.
PRE-REQUIS Avoir été désigné référent harcèlement soit par le CSE soit par l'entreprise.	
LIEU A définir	
DATES ET HORAIRES A définir	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat à signer en amont de la formation, émargements.	
MODALITES ET DELAIS D'ACCES En intra-entreprise action planifiée en concertation avec l'entreprise. En inter-entreprise selon planning. Nous contacter.	PROGRAMME DE LA FORMATION Identifier les situations de harcèlement au travail - Définir le harcèlement moral - Définir le harcèlement sexuel / agissements sexistes Exposer le cadre juridique en matière de santé et sécurité au travail - Expliquer les obligations légales des employeurs en matière de harcèlement - Expliquer les obligations des référents en matière de harcèlement - Lister les autorités et services compétents en matière de harcèlement - Comparer le statut de référents harcèlement CSE / référent entreprise / lanceurs d'alerte Mettre en place une stratégie pour lutter contre le harcèlement en entreprise - Elaborer les outils de prévention au harcèlement - Recueillir les signalements - Construire un plan d'action - Organiser une enquête interne - Participer à une enquête interne
MODALITES ET DELAIS D'ACCES Nous mettons tout en œuvre pour accueillir les personnes en situation de handicap. Nos prestataires sont des établissements permettant l'accès à des personnes à mobilité réduite. Pour toute question contactez notre référente handicap : Géraldine VERDICKT avocat@lawcean.fr	
MODALITES D'EVALUATION Evaluation théoriques et pratiques pendant la formation / à chaud à la fin de la formation / attestation de fin de formation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
ACCESSIBILITE AUX PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP – nous contacter pour mise en place des moyens de compensation.	
INTERVENANTES : Maître Vanessa RODRIGUEZ avocate au Barreau de Saint-Denis de La Réunion. Madame Géraldine VERDICKT salariée du cabinet LAWCEAN. www.lawcean.fr	
CONTACT : Géraldine Verdickt - 0692.06.25.72 avocat@lawcean.fr	
TARIF : Interentreprise : 1650 €HT par personne soit 1790,25 €TTC incluant salle, déjeuner, pauses Intra-entreprise : 4500 €HT soit 4882,50 €TTC pour un groupe de 12 apprenants maximum	



LAWcean



Le CV de votre partenaire juridique & formation

**Vanessa Rodriguez
& Géraldine Verdickt**



Avocate



Médiatrice



Référente
Handicap



Un binôme composé d'une avocate en droit du travail et d'une attachée juridique

**Une double
culture unique**



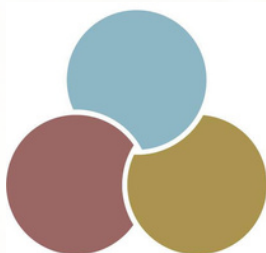
Anciennes salariées et cheffes d'entreprise, elles apportent une vision concrète et opérationnelle des enjeux de l'entreprise.



**Prédominance en
droit du travail**

Conseil stratégique aux entreprises en matière sociale et gestion complète des litiges individuels ou collectifs.

**Médiation via
le centre REMED**



Accès au centre de médiation fondé par Me Rodriguez, offrant des solutions amiables pour résoudre les conflits commerciaux et sociaux.



**CERTIFICATION
QUALIOPi**

Un gage de qualité rigoureux pour les actions de formation, permettant la prise en charge par les OPCO.

Pédagogie ludique pour adultes

Utilisation d'outils innovants (comme Klaxoon) et de méthodes interactives adaptées aux besoins des professionnels.



Veille et Expertise spécialisée

Formation continue via des abonnements juridiques et l'adhésion aux associations

Souffrance X Travail



ANAES AVOCATS
ASSOCIATION NATIONALE DES
AVOCATS ENQUÊTEURS EN DROIT SOCIAL

Conduite d'enquêtes internes

Expertise reconnue dans la gestion rigoureuse et impartiale des signalements de harcèlement en entreprise.



LES FORMATRICES

Me Vanessa RODRIGUEZ

Avocate au Barreau de St Denis

0692.25.43.56

vanessa.rodriquez@avocat.fr

Mme Géraldine VERDICKT

Attachée juridique du cabinet LAWCEAN

0692.06.25.72

avocat@lawcean.fr

www.lawcean.fr

