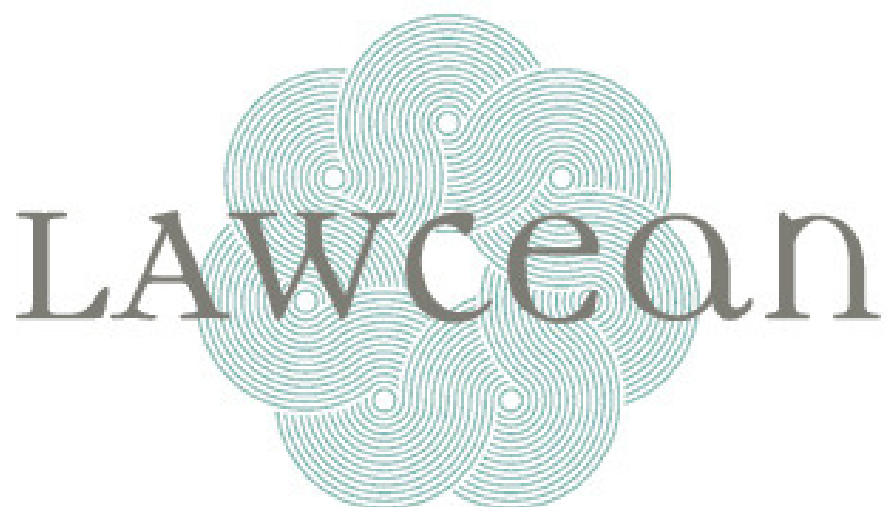


NOS FORMATIONS 2027



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

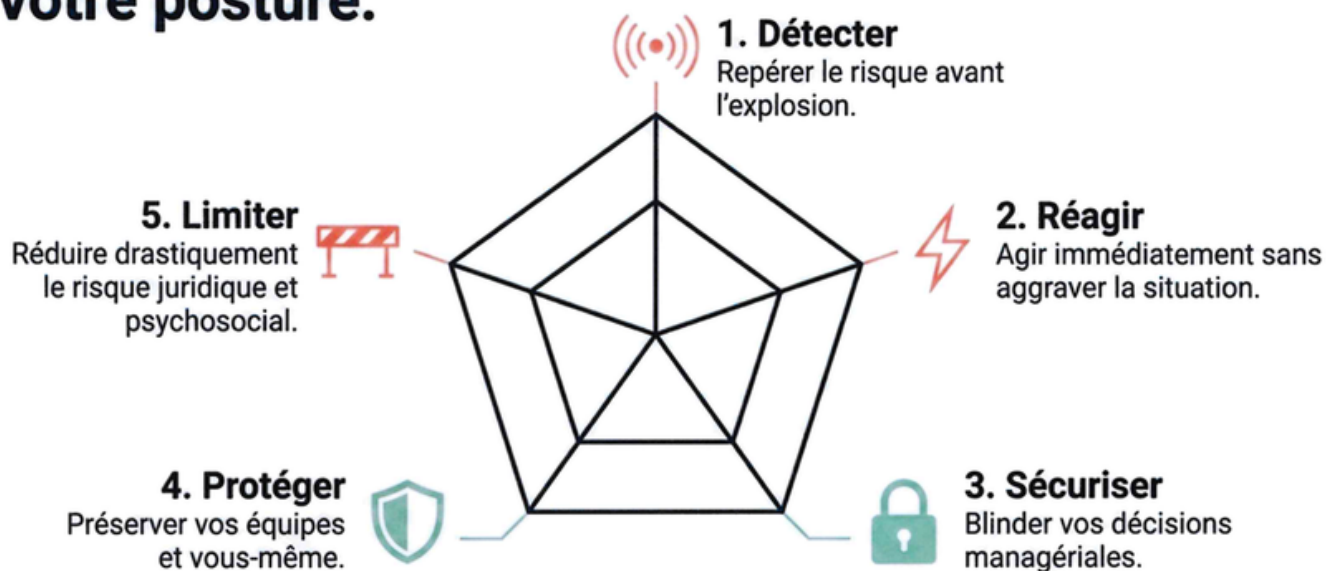
8 RUE ALEXIS DE VILLENEUVE, 97400 SAINT DENIS

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	

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 

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



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.	
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 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 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	

Formations SSCT LAWCEAN : Quel parcours pour votre mandat ?

Comparer les deux programmes de formation SSCT pour aider les élus du CSE à choisir le parcours adapté à leur expérience et à leurs obligations légales.



PREMIER MANDAT (5 jours / 35h)

Ouvert à tous sans prérequis pour acquérir les bases de la prévention et de l'analyse.

1 590 € HT

Investissement par participant
(en interentreprises)

Public Visé :
Élus CSE, CSSCT & Référents

Prérequis :
Aucun

Tarif Intra :
6 500 € HT
(jusqu'à 6 pers.)



RENOUVELLEMENT (3 jours / 21h)

Réservé aux élus ayant déjà exercé un mandat pour auditer et perfectionner leurs pratiques.

Public Visé :
Élus CSE, CSSCT & Référents

Prérequis :
Mandat précédent + formation initiale

Tarif Intra :
3 900 € HT
(jusqu'à 6 pers.)

990 € HT

Investissement par participant
(en interentreprises)

ITINÉRAIRE PREMIER MANDAT (J1 à J5)

J1 J2 J3 J4 J5



Cadre
légal

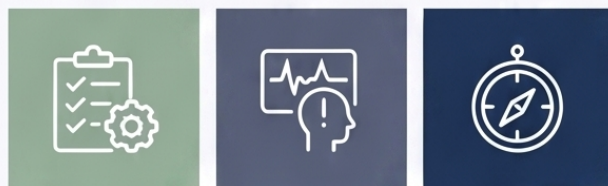
DUERP

RPS/
Harcèlement

Inspection
pratique

ITINÉRAIRE RENOUVELLEMENT (J1 à J3)

J1 J2 J3



Audit des
pratiques

Signaux
faibles/RPS

Stratégie
d'enquête
et expertise



FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) DES MEMBRES DU CSE – PREMIER MANDAT

Durée : 5 jours soit 35 h.

Acquérir les compétences nécessaires pour exercer efficacement les missions du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail, analyser les risques professionnels et contribuer à leur prévention.

PUBLIC VISÉ Membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE. Référént en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE. Membres de la CSSCT, lorsqu'elle est constituée.	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de : • Identifier le cadre légal, les acteurs et les moyens d'action du CSE en matière de SSCT. • Déceler et mesurer les risques professionnels à partir du travail réel et analyser les conditions de travail. • Participer à l'évaluation des risques, à l'élaboration et au suivi du DUERP et des actions de prévention. • Mobiliser les droits d'alerte, les inspections, enquêtes, consultations et expertises du CSE. • Repérer et prévenir les risques psychosociaux, le harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. • Analyser un accident du travail ou une situation dangereuse et formuler des mesures de prévention adaptées. • Construire une démarche d'action et dialoguer avec l'employeur et les acteurs de la prévention.
PRÉ-REQUIS Aucun prérequis technique ou juridique.	PROGRAMME DE LA FORMATION JOUR 1 – Situer le CSE dans le système de prévention 1. Cadre et missions SSCT • Obligations de l'employeur en matière de santé et sécurité ; principes généraux de prévention. • Attributions du CSE selon l'effectif ; articulation CSE/CSSCT ; référént harcèlement sexuel. • Rôle du président, du service de prévention et de santé au travail, de l'inspection du travail, de la Carsat/CGSS et des autres acteurs. 2. Moyens d'action du CSE • Réunions et ordre du jour ; informations et consultations ; accès aux documents utiles. • Heures de délégation, circulation, inspections, recours à l'expertise et traçabilité des actions. • Droits d'alerte : atteinte aux droits des personnes, danger grave et imminent, risque grave de santé publique et environnement. JOUR 2 – Déceler et analyser les risques professionnels 3. Comprendre le travail réel • Danger, risque, exposition, dommage : repères méthodologiques. • Analyse des situations de travail, écarts entre travail prescrit et travail réel, facteurs organisationnels. • Méthodes d'observation, entretien, recueil d'indicateurs et hiérarchisation des risques. 4. DUERP et démarche de prévention • Évaluation des risques professionnels et mise à jour du DUERP. • Programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIACT) ou liste d'actions selon l'effectif. • Consultation du CSE, suivi des actions et indicateurs de prévention. JOUR 3 – Prévenir les RPS, violences et situations de harcèlement 5. Risques psychosociaux et facteurs organisationnels • Charge et intensité du travail, autonomie, exigences émotionnelles, conflits de valeurs, rapports sociaux, insécurité socio-économique. • Signaux faibles, indicateurs collectifs et distinction entre conflit, souffrance au travail et harcèlement. • Prévention primaire, secondaire et tertiaire ; actions sur l'organisation du travail. 6. Harcèlement moral, sexuel et agissements sexistes • Définitions, régime probatoire, obligation de prévention et rôle du CSE. • Traitement d'un signalement : protection, confidentialité, alerte, enquête interne et suivi. • Cas pratique : qualifier une situation et choisir le bon niveau d'intervention. JOUR 4 – Accidents du travail et projets de transformation 7. Accident du travail et enquête CSE • Notions d'accident du travail et de maladie professionnelle ; articulation avec la prévention.
LIEU Présentiel – interentreprise ou intra-entreprise. Lieu précisé dans la convention de formation.	
DATES ET HORAIRES Dates à convenir. 7 heures de formation par jour, selon les horaires précisés dans la convocation.	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat de formation signé en amont ; convocation ; émargements par demi-journée ; attestation de fin de formation.	
MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS Inscription après validation de la convention et selon les disponibilités du calendrier de formation. 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 PÉDAGOGIQUES Alternance d'apports juridiques et méthodologiques, questions/réponses, cas pratiques, mises en situation, quiz, analyse de documents CSE et d'outils de prévention. Travail à partir de situations professionnelles permettant l'acquisition de réflexes directement transposables au mandat.	
MODALITÉS D'ÉVALUATION Positionnement initial ; évaluations formatives tout au long de la formation ; exercices pratiques et quiz final ; évaluation à chaud ; attestation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
INTERVENANTES Me Vanessa RODRIGUEZ – Avocate en droit du travail, médiatrice et enquêtrice interne. Mme Géraldine VERDICKT – Attachée juridique, enquêtrice interne au sein de LAWCEAN	



Pratique du conseil, du contentieux et de la prévention des risques psychosociaux.	• Recueil des faits, arbre des causes, analyse des facteurs organisationnels et formulation de mesures correctives. • Enquête du CSE après accident grave ou incidents répétés révélant un risque grave.
CONTACT Géraldine VERDICKT – 0692 06 25 72 avocat@lawcean.fr	8. Projets et conditions de travail • Consultations relatives aux aménagements importants, nouvelles technologies et transformations de l'organisation. • Évaluer les impacts sur la charge, les collectifs, les horaires, l'ergonomie et les RPS. • Quand et comment recourir à une expertise ; exploitation du rapport d'expertise.
TARIF Interentreprises : 1 590 € HT (TVA 8.5%) 1725 € TTC - par participant Ce tarif comprend : les 35 heures de formation ; la mise à disposition de la salle de formation ; les supports et ressources pédagogiques ; les pauses. Déjeuners non compris. La session est ouverte sous réserve d'un nombre minimum de 6 participants. Intra-entreprise : 6 500 € HT (TVA 8.5%) 7052,5 € TTC pour un groupe jusqu'à 6 participants Formation réalisée dans les locaux de l'entreprise ou dans une salle mise à disposition par celle-ci. Au-delà de 6 participants : 600 € HT par participant supplémentaire, dans la limite de 10 participants. Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration de l'intervenante sont facturés en sus, sur justificatifs.	JOUR 5 – Mettre en pratique les prérogatives SSCT du CSE 9. Exercices pratiques • Préparer et conduire une inspection SSCT ; grille d'observation et restitution. • Simulation d'un danger grave et imminent : alerte, consignation, enquête conjointe et désaccord. • Analyser un extrait de DUERP/PAPRI Pact et formuler des observations argumentées. 10. Construire un plan d'action CSE • Prioriser les sujets SSCT et définir des objectifs mesurables. • Préparer une réunion CSE : questions, demandes de documents, avis et propositions. • Évaluation finale des acquis et élaboration d'un plan d'action individuel/collectif pour le mandat. Cadre réglementaire : articles L. 2315-17, L. 2315-18 et R. 2315-9 à R. 2315-11 du Code du travail. Le contenu est adapté aux caractéristiques de la branche, de l'entreprise et au rôle des représentants du personnel.



FORMATION SANTÉ, SÉCURITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL (SSCT) DES MEMBRES DU CSE – RENOUVELLEMENT DE MANDAT

Durée : 3 jours soit 21 h.

Actualiser et approfondir les compétences SSCT acquises lors du précédent mandat, renforcer l'analyse des situations de travail et la capacité d'action du CSE en prévention des risques professionnels.

PUBLIC VISÉ Membres titulaires et suppléants de la délégation du personnel du CSE. Réfèrent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes du CSE. Membres de la CSSCT, lorsqu'elle est constituée.	OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES À l'issue de la formation, l'apprenant sera capable de : • Actualiser les connaissances juridiques et méthodologiques nécessaires à l'exercice du mandat. • Analyser l'efficacité des pratiques SSCT du CSE et identifier les axes d'amélioration. • Approfondir l'analyse des risques professionnels, du DUERP et des facteurs organisationnels. • Renforcer la maîtrise des alertes, enquêtes, inspections, consultations et expertises. • Traiter les situations complexes de RPS, harcèlement, violence et atteinte à la santé. • Construire une stratégie de prévention et un plan d'action adapté au nouveau mandat.
PRÉ-REQUIS Avoir déjà exercé un mandat de représentant du personnel et avoir bénéficié d'une première formation SSCT.	PROGRAMME DE LA FORMATION JOUR 1 – Actualiser les fondamentaux et auditer les pratiques du CSE 1. Retour d'expérience et actualisation • Bilan du mandat précédent : pratiques efficaces, difficultés, articulation avec l'employeur et les acteurs de prévention. • Actualités du cadre SSCT : obligations de prévention, attributions du CSE, consultations, droits d'alerte et expertises. • Cartographie des risques et priorités du nouveau mandat. 2. Analyse des risques et DUERP • Approfondissement de l'analyse du travail réel et des facteurs organisationnels. • Lecture critique du DUERP, du PAPRI Pact ou de la liste d'actions ; cohérence entre risques identifiés et mesures de prévention. • Cas pratique : formuler des observations et propositions opérationnelles du CSE. JOUR 2 – RPS, harcèlement et situations sensibles 3. Risques psychosociaux et organisation du travail • Charge de travail, autonomie, conflits de valeurs, relations de travail, changements organisationnels et risques émergents. • Indicateurs, signaux faibles et conduite d'un diagnostic à partir d'éléments objectivables. • Choisir des mesures de prévention primaire et suivre leur efficacité. 4. Signalements, violences et harcèlement • Qualification juridique : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes, discrimination, conflit et violence interne. • Rôle du CSE et du réfèrent : alerte, protection, confidentialité, enquête et suivi. • Mise en situation : réception d'un signalement et construction d'un plan d'action sécurisé. JOUR 3 – Agir efficacement : enquêtes, alertes, consultations et stratégie du mandat 5. Enquêtes et droits d'alerte • Méthodologie d'enquête après accident ou situation dangereuse ; analyse causale et mesures correctives. • Danger grave et imminent : procédure, registre, enquête conjointe et suites en cas de désaccord. • Atteinte aux droits des personnes et autres alertes mobilisables par le CSE. 6. Projets, expertise et plan d'action • Analyser les conséquences SSCT d'un projet de réorganisation, d'un changement technologique ou d'un aménagement important. • Recours à l'expertise : situations, cadrage de la mission et utilisation des conclusions. • Atelier final : préparer une réunion CSE, hiérarchiser les priorités et formaliser le plan d'action du mandat ; évaluation finale. Cadre réglementaire : articles L. 2315-17, L. 2315-18 et R. 2315-9 à R. 2315-11 du Code du travail. Le contenu est adapté aux caractéristiques de la branche, de l'entreprise et au rôle des représentants du personnel.
LIEU Présentiel – interentreprise ou intra-entreprise. Lieu précisé dans la convention de formation.	
DATES ET HORAIRES Dates à convenir. 7 heures de formation par jour, selon les horaires précisés dans la convocation.	
ASPECTS ADMINISTRATIFS Convention ou contrat de formation signé en amont ; convocation ; émargements par demi-journée ; attestation de fin de formation.	
MODALITÉS ET DÉLAIS D'ACCÈS Inscription après validation de la convention et selon les disponibilités du calendrier de formation. 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 PÉDAGOGIQUES Alternance d'apports juridiques et méthodologiques, questions/réponses, cas pratiques, mises en situation, quiz, analyse de documents CSE et d'outils de prévention. Travail à partir de situations professionnelles permettant l'acquisition de réflexes directement transposables au mandat.	
MODALITÉS D'ÉVALUATION Positionnement initial ; évaluations formatives tout au long de la formation ; exercices pratiques et quiz final ; évaluation à chaud ; attestation mentionnant l'atteinte des objectifs.	
INTERVENANTES Me Vanessa RODRIGUEZ – Avocate en droit du travail, médiatrice et enquêtrice interne. Mme Géraldine VERDICKT – Attachée contentieux, enquêtrice interne au sein du cabinet LAWCEAN. Pratique du conseil, du contentieux et de la prévention des risques psychosociaux.	



CONTACT Géraldine VERDICKT – 0692 06 25 72 avocat@lawcean.fr	
TARIF Interentreprises : 990 € HT (TVA 8.5%) 1074,15 par participant Ce tarif comprend : Les 21 heures de formation ; la mise à disposition de la salle de formation ; les supports et ressources pédagogiques ; les pauses. Déjeuners non compris. La session est ouverte sous réserve d'un nombre minimum de 6 participants. Intra-entreprise : 3 900 € HT (TVA 8.5%) 4231,5 € TTC pour un groupe jusqu'à 6 participants Formation réalisée dans les locaux de l'entreprise ou dans une salle mise à disposition par celle-ci. Au-delà de 6 participants : 400 € HT par participant supplémentaire, dans la limite de 10 participants. Les éventuels frais de déplacement, d'hébergement et de restauration de l'intervenante sont facturés en sus, sur justificatifs.	



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**



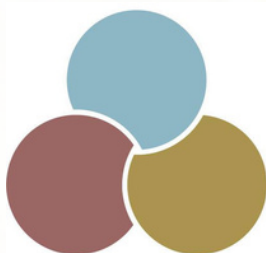
Anciennes salariées et cheffes d'entreprise, elles apportent une vision concrète et opérationnelle des enjeux de l'entreprise.



**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

