

FORMATION CSE / CSSCT Plus de 300 salariés

Profil stagiaire

Membres du CHSCT

Pré-requis : aucun

Profil formateur

Formateur consultant expérimenté choisi pour sa connaissance du contexte de travail

Compétences visées

- Identifier les attributions et les moyens du CSE ou de la CSSCT en matière de santé sécurité
- Identifier les risques spécifiques à l'entreprise
- S'approprier son mandat pour faire du CSE et de la CSSCT des instances efficaces
- Contribuer à une politique globale de santé au travail et de prévention des risques dans l'entreprise
- Optimiser le fonctionnement de l'institution

Format et durée

- **Format tout présentiel**
5 jours

- **Format hybride (présentiel + distanciel)**

Dispositif conçu sur mesure pour répondre à des attentes, besoins et contraintes propres au public à former et au commanditaire de la formation

Voici un exemple de dispositif sur ce thème de formation :

- 1 classe virtuelle amont de 1h (maxi 8 participants)
- + 1 jour en présentiel
- + 1 classe virtuelle d'intersession de 2h (maxi 8 participants)
- + 1 jour en présentiel
- + classe virtuelle de fin de formation de 1h (maxi 8 participants)



Les ordonnances du 22 septembre 2017 et l'instauration du CSE

- Seuil d'effectif
- Mission du CSE
- Nombre d'élus et heures de délégation
- Réunions et fonctionnement
- Les représentants de proximité
- Les actions prioritaires.

Les missions du CSE en matière de Santé et Sécurité

- Du CHSCT au Comité Social Economique
- Les missions du CSE en matière de Santé et de sécurité

Fonctionnement de la CSSCT

- Moyens d'action
- Expertises
- Mise en place

Les missions

- Les missions d'ordre public
- Les modalités négociables par accord

Les informations et documents mis à disposition

- Le registre des dangers graves et imminents
- Le registre des accidents bénins
- La fiche entreprise
- Le bilan annuel
- La base de données économiques et sociales

Le Document Unique

- Obligations légales
- Elaboration
- Critères de mesure

les consultations en matière de SSCT

- Les consultations annuelles
- Les consultations récurrentes
- Les consultations spécifiques

Responsabilités

- Responsabilité de l'employeur
- Responsabilité du salarié
- Les conséquences juridiques

Les acteurs de la prévention

- Le médecin du travail
- L'inspecteur du travail
- La CARSAT
- L'ergonome....

Les enjeux de la prévention

- Les différents axes de prévention.

Les risques psychosociaux

- Définition
- Rôle de la CSSCT
- Mission d'expertise

Le harcèlement moral

- Définition
- Enquête

Le référent harcèlement sexuel

- Définition
- Modalités de mise en oeuvre

Les autres risques

- Troubles musculo-squelettiques
- Temps de travail
- Travail sur écran

La communication écrite

- Les prises de notes
- Construire un argumentaire
- Rédaction d'un rapport d'enquête
- Rédaction d'un rapport d'accident du travail
- Suivi des actions

Les règles de communication orale

- Prise de parole en public
- Gestion des participants difficiles

Evaluation formative :

Quizz, mises en situation, rédaction d'un plan d'action individuel

Méthodes pédagogiques

- **Pédagogie collaborative**
Partage de réflexions individuelles et/ou de groupe en équipe.
Analyse de situation
- **Pédagogie participative**
Mise en situation : exercices, cas d'école, cas réels.
Diagnostic collectif – Exposés
- **Pédagogie active et ludique**
Jeu
Tests et autodiagnosics
- **Présentation de concepts, d'outils, de techniques.**
Apports théoriques de l'animateur.
- **Accompagnement pédagogique**
Élaboration d'un plan d'action individuel

Dispositif d'évaluation et de suivi de la formation

- **En amont de la formation**

Un questionnaire préalable et de positionnement est envoyé à chaque stagiaire et à retourner à Interactif Formation maximum 1 semaine avant le début de la formation. Il permet de recueillir les attentes particulières de chacun et d'auto-évaluer ses capacités à l'entrée en formation.

En option (prestation complémentaire) : une classe virtuelle en amont de la formation entre le formateur et les stagiaires.

- **Evaluation « à chaud »**

Mesure de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques par chaque stagiaire via un questionnaire individuel en fin de formation.

Cette appréciation du stagiaire est complétée par le rapport du formateur à l'issue de la session de formation.

- **Evaluation « à froid »**

Mesure de l'atteinte des résultats attendus de la formation à 6 mois.

NB : l'atteinte des résultats va dépendre de la capacité de chaque stagiaire à transformer les acquis de sa formation en savoir-faire et savoir-être sur le terrain. Elle dépend d'un ensemble de facteurs : responsabilité du stagiaire à engager des changements pour lui-même et son équipe, accompagnement de son manager, contexte et climat dans et autour de l'entreprise etc.

Dispositif minimum d'évaluation à froid :

Envoi d'un questionnaire à co-remplir par chaque stagiaire et son manager pour mesurer les changements visibles engagés – résultats du questionnaire envoyés au responsable formation.

En option (prestation complémentaire) :

- Classe virtuelle d'1h30 entre le formateur et ses stagiaires pour partager la mise en œuvre des plans d'action.
- Entretien tripartite entre le formateur, le stagiaire et son manager pour accompagner le plan d'action.

- **Accompagnement post-formation (optionnel)**

Afin d'optimiser l'atteinte des résultats de la formation et engager véritablement le stagiaire dans une transformation visible sur le terrain, Interactif formation propose un accompagnement des stagiaires par le même consultant-formateur ayant animé la formation.

Cet accompagnement peut prendre la forme de :

- Suivi individuel ou collectif sur le terrain (AFEST) : construit sur-mesure.
- RDV individuels de 1h30 (entretien à distance, en visioconférence) Planifiés à 1 mois, 3 mois, 6 mois après sa formation.