AZIMUT IRP

CATALOGUE DES FORMATIONS

Comprendre. Argumenter. Agir dans son mandat.

Pour les élus CSE, les représentants du personnel et les organisations syndicales.

50 formations | Édition du 24/10/2026

Mandat, fonctionnement et droits du CSE · Économie, finance et consultations · Santé, sécurité et conditions de travail · Méthodes et outils pratiques CSE/CSSCT · Relations humaines, psychologie du travail et situations sensibles · Dialogue social, communication et négociation · Ateliers thématiques et stratégiques · Formations sectorielles santé et hôpital

Programmes détaillés, objectifs pédagogiques et liens vers les fiches en ligne.

www.azimut-formations.fr

Choisir et préparer votre formation

Un catalogue pour construire votre parcours

Ce document reprend les programmes du catalogue public Azimut à la date indiquée. Chaque formation apparaît une fois, dans sa famille principale. Certaines formations sont également proposées dans des rubriques transversales sur le site.

Le sommaire est cliquable. Chaque fiche comporte un lien vers sa version en ligne et un accès au formulaire de demande. Les programmes sont adaptés aux besoins, aux métiers et au contexte des participants.

Organisation et conditions à préciser

Les formations INTRA sont proposées sur devis. Durée, dates, lieu, effectif, tarif, frais éventuels, intervenant et adaptations sont précisés dans la proposition avant inscription. Les sessions INTER effectivement programmées sont présentées dans le calendrier en ligne.

Le cadre institutionnel doit correspondre au statut des participants : secteur privé, fonction publique hospitalière ou autre secteur public. Les modalités de départ et de financement sont examinées selon la formation, les droits applicables et la situation du groupe.

Contactez-nous en amont pour examiner les besoins d’accessibilité et les adaptations de supports, de rythme ou de lieu. La faisabilité est étudiée avec vous.

Méthodes, évaluation et mise en pratique

Apports, échanges, exercices et études de cas sont adaptés aux objectifs. Chaque fiche décrit les méthodes, les supports et les modalités d’évaluation ; le programme de session en précise la mise en œuvre.

Les documents éventuellement mobilisés pour les exercices sont anonymisés. Les cas pédagogiques ne remplacent pas une mission d’expertise ou une assistance sur un dossier réel.

Un temps de conseil et de suivi de 2 à 4 heures est prévu dans les 30 jours suivant la formation ; son volume et ses modalités sont précisés dans la proposition.

Votre contact

info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12

Préparer votre demande en ligne

Modalités communes à toutes les fiches

Modalités et délais d’accès

INTRA : demande par formulaire, courriel ou téléphone, étude du besoin, proposition pédagogique et devis, puis confirmation écrite. Le délai entre la demande et le début dépend des disponibilités et des adaptations ; il est communiqué dans la proposition avant engagement. INTER : inscription sur une session effectivement ouverte, sous réserve de places et de confirmation. Les dates, délais de retour des documents et conditions de maintien sont précisés pour chaque session.

Tarifs et frais

INTRA : sur devis, selon la durée, l’effectif, le lieu et les adaptations. Le prix total, les frais inclus ou supplémentaires et les conditions de paiement sont précisés avant engagement. INTER : prix indiqué sur la session concernée. Les prestations éligibles de formation professionnelle continue sont exonérées de TVA ; les prestations distinctes de conseil suivent leur régime propre.

Financement

Le financement est examiné selon le mandat, la nature de la formation, le statut des participants et les règles du financeur. Le programme pédagogique ne vaut pas accord de prise en charge. Les démarches de congé et de financement doivent être engagées dans les délais applicables. Aucune éligibilité au CPF ni prise en charge automatique n’est annoncée.

Accessibilité et adaptations

Pour un besoin lié au handicap ou une adaptation, contactez info@azimut-irp.fr ou le 07 66 87 99 12 avant inscription, avec l’objet « Adaptation formation ». Précisez les besoins pratiques, sans diagnostic médical. Les adaptations de lieu, de rythme, de supports ou d’évaluation et leur faisabilité sont examinées avec vous ; les dispositions retenues sont confirmées avant la session. Une orientation vers une ressource spécialisée peut être recherchée si nécessaire.

Encadrement

Un intervenant disposant de compétences dans le domaine traité et dans l’animation de formations d’adultes. Son identité, son profil et son rôle sont communiqués pour la session avant engagement. Les domaines d’intervention sont présentés sur la page Formateurs.

Moyens et ressources

En présentiel : salle permettant les échanges et les travaux en sous-groupes, projection ou affichage, supports de travail et exercices. Les documents utilisés sont fictifs ou anonymisés. Le programme de session précise le matériel à apporter et les ressources remises.

Évaluation

Les acquis sont évalués au début, au fil des exercices et en fin de formation. Chaque objectif donne lieu à une question, une analyse de document, une production ou une mise en situation. Le formateur apprécie l’exactitude, la méthode utilisée, la justification et la pertinence pour le mandat : acquis, partiellement acquis ou non acquis ; non évalué si aucune preuve ne permet de conclure. Un retour individualisé identifie les points à consolider. La satisfaction fait l’objet d’un questionnaire distinct.

Assiduité et continuité

Présence suivie par demi-journée. Les heures effectivement réalisées et les absences sont vérifiées avant établissement de l’attestation. Une difficulté d’apprentissage, une absence ou une interruption donne lieu à un échange pour rechercher une adaptation ou une solution de poursuite.

Attestation et reconnaissance

Formation de développement des compétences liée au mandat. Une attestation individuelle mentionne les dates et la durée effectivement suivies ; le bilan des acquis reste distinct. Le programme ne prépare pas à un diplôme, à un titre RNCP ou à une certification du Répertoire spécifique. Il ne confère pas de crédits ni de droit de poursuite d’études.

Réclamations et retours

Pour une difficulté, une suggestion ou une réclamation, contactez info@azimut-irp.fr (objet « Réclamation formation ») ou le 07 66 87 99 12. Indiquez la session, les faits et le moyen de vous répondre, sans données sensibles inutiles. Pendant la formation, vous pouvez également alerter le formateur. Les informations sur les résultats et les modalités de retour figurent sur la page Qualité et accessibilité.

Identité et contact

Contact pédagogique et administratif : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. AZIMUT CONSEILS & FORMATIONS, 60 rue Racine, 69100 Villeurbanne. SIRET : 948 010 715 00019. Déclaration d’activité : 84692058569 ; cet enregistrement ne vaut pas agrément de l’État.

Qualité, accessibilité et résultats : consulter les informations actualisées

Les résultats consolidés restent à publier après vérification des données. Ce catalogue ne constitue pas un certificat Qualiopi. Les agréments de formation et la déclaration d’activité sont des justificatifs distincts.

Sommaire des formations

Mandat, fonctionnement et droits du CSE 8

Formation juridique et pratique des élus CSE : prise de mandat, fonctionnement, rôles, missions et moyens d'action . . . 8

Budgets du CSE et activités sociales et culturelles (ASC) : règles, gestion, obligations comptables et politique ASC . . . 11

Élaborer et rédiger le règlement intérieur du CSE . . . 13

Rôle et moyens des représentants de proximité . . . 15

Le délit d'entrave : le comprendre pour l'empêcher et savoir l'utiliser pour se défendre et se protéger . . . 17

Préparer et conduire une consultation du CSE : cadre juridique, analyse du dossier, avis motivé et suivi des engagements . . . 19

La consultation sur la politique sociale, l'emploi et les conditions de travail . . . 21

Économie, finance et consultations 23

Formation économique de base pour les membres du CSE . . . 23

Lire et analyser les comptes de l'entreprise : bilan, liasse fiscale, trésorerie et endettement . . . 26

La consultation sur la situation économique et financière de l'entreprise . . . 28

Les orientations stratégiques de l'entreprise : analyser les budgets, prévisions, économies annoncées et choix d'investissement . . . 30

Exploiter la BDESE et identifier les informations manquantes . . . 32

Utiliser le droit d'alerte économique . . . 34

Comprendre les flux financiers dans un groupe : où va la richesse créée ? . . . 36

Participation, intéressement et partage de la valeur : comprendre les calculs et négocier les dispositifs . . . 38

Anticiper et agir face aux difficultés de l'entreprise : signaux d'alerte, restructurations, PSE, RCC et offres de reprise . . . 40

Négocier les mesures d'un PSE : alternatives aux licenciements, reclassement, garanties sociales et suivi . . . 42

Réorganisation, fusion, externalisation : analyser les conséquences et préparer l'intervention du CSE . . . 44

Analyser un projet d'intelligence artificielle et préparer l'intervention du CSE . . . 46

Santé, sécurité et conditions de travail 48

Formation initiale SSCT pour les membres du CSE . . . 48

Renouvellement de la formation SSCT . . . 51

DUERP et programme de prévention : analyser, proposer et suivre les actions . . . 53

Charge de travail, effectifs et climat social : croiser les indicateurs, objectiver les difficultés et construire des propositions . . . 55

Accidents du travail et situations de danger : intervenir, enquêter et prévenir . . . 57

Le rôle du CSE en santé, sécurité et environnement (SSE) . . . 59

Harcèlement au travail : identifier les situations, prévenir les risques et agir face aux signalements . . . 61

Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail . . . 63

Risques psychosociaux et épuisement professionnel : prévenir, repérer et agir face aux situations graves . . . 65

Utiliser le droit d'alerte, le droit de retrait et la procédure de danger grave et imminent pour protéger la santé des salariés . . . 67

Méthodes et outils pratiques CSE/CSSCT 69

Analyser les situations de travail et les accidents : méthodes ITAMAMI et arbre des causes . . . 69

Mener une inspection utile : préparer et réaliser une inspection SSCT . . . 71

Observer le travail réel pour agir sur les conditions de travail . . . 73

Relations humaines, psychologie du travail et situations sensibles 75

Techniques de communication pour les élus CSE : écouter, prendre la parole et animer les échanges collectifs . . 75

Faire face aux comportements difficiles et aux pressions : gérer les échanges tendus dans l'exercice du mandat . 77

Comprendre, prévenir et gérer les conflits au travail . . . 79

Accueillir la parole d'un salarié en souffrance psychologique . . . 81

Dialogue social, communication et négociation 83

Articuler le rôle du CSE et la négociation syndicale . . . 83

Préparer les négociations annuelles obligatoires (NAO) : analyser les marges de manœuvre économiques, chiffrer les revendications et négocier . . . 85

Techniques de négociation : préparer sa stratégie, argumenter, gérer les objections et conclure . . . 87

Ateliers thématiques et stratégiques 89

Derrière les mots : décrypter les discours et construire une analyse contradictoire 89

Communiquer efficacement après une réunion de CSE ou une expertise 92

Négocier avec les chiffres 95

Algorithmes et contrôle numérique du travail : surveillance, décisions automatisées et protection des salariés . . . 98

Argumenter face à la direction en réunion CSE 101

Formations sectorielles santé et hôpital **104**

Formation SSCT pour les membres du CSE et de la CSSCT - Santé privée lucrative et non lucrative 104

Formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres de la F3SCT - Fonction publique hospitalière 106

Formation de base pour les membres du Comité social d'établissement (CSE) - Fonction publique hospitalière . . 108

Les enjeux des montages financiers dans les établissements de santé privés : analyse des marges de manœuvre pour les négociations 110

Les sources de financement des CLCC : analyser les marges de manœuvre financières pour les NAO et autres négociations 113

L'intelligence artificielle dans les établissements de santé : impacts et enjeux pour les élus CSE et DS 115

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

Formation juridique et pratique des élus CSE : prise de mandat, fonctionnement, rôles, missions et moyens d’action

5 jours (35 heures)

Prise de mandat générale : ce programme ne se substitue ni à la formation économique réglementaire ni à la formation SSCT. Les prérogatives, le congé et le financement se vérifient selon le mandat et la situation.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, trésoriers et secrétaires du CSE ; contenu adapté aux seuils d’effectif et au statut privé de l’employeur.

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, formation accessible à tous niveaux

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre juridique et réglementaire du CSE
- Identifier les rôles et missions des élus du CSE
- Apprendre à gérer les budgets et maîtriser les obligations comptables
- Identifier les bases du droit du travail pour mener à bien les missions du CSE
- Construire une intervention du CSE pour défendre les droits des salariés à partir d’un cas pratique

Programme

Jour 1 : Le rôle de l’élu du CSE - Droits et moyens d’action (7h)

Le comité social et économique dans le secteur privé : composition, rôles des titulaires et suppléants, différences entre entreprises de 11 à 49 salariés et d’au moins 50 salariés.

Moyens des élus : heures de délégation, circulation, communication, accès aux informations et obligations de confidentialité.

Présentation des instances représentatives du personnel

Les missions du CSE : économique, sociale, santé et conditions de travail

Les droits des élus du CSE :

Liberté d’expression et protection contre les sanctions

Moyens matériels et financiers mis à disposition & heures de délégation et leur utilisation

Jour 2 : Fonctionnement pratique et droits du CSE - Rôle du secrétaire (7h)

Règles de fonctionnement du CSE :

Fréquence / organisation des réunions et procédure de consultation / délais légaux

Obligations de l’employeur envers le CSE

Le rôle du secrétaire du CSE :

Rédaction de l’ordre du jour et des procès-verbaux

Gestion des relations avec l’employeur et les autres élus

Archivage des documents et gestion des échanges internes

Jour 3 : Rôle du trésorier et gestion des budgets du CSE (7h)

Présentation des deux budgets du CSE :

Budget de fonctionnement : obligations légales, affectation des dépenses

Budget des Activités Sociales et Culturelles (ASC) : principes de gestion et règles URSSAF

Obligations comptables et fiscales du CSE

Élaboration d'un plan de gestion budgétaire et suivi des dépenses

Exercice pratique : création d'un budget prévisionnel

Jour 4 : Les bases du droit du travail pour mener à bien les missions du CSE (7h)

Notions fondamentales du droit du travail :

Le contrat de travail : types, modifications et rupture

Les règles relatives au temps de travail et aux congés

L'évolution de la relation de travail (sanctions disciplinaires, licenciements…)

Obligations de l'employeur et recours du salarié

Comment utiliser ces connaissances pour accompagner les salariés au quotidien

Jour 5 : Les bases du droit du travail pour protéger et défendre les salariés (7h)

Connaître les procédures de licenciement et droits des salariés

Droit de grève et droit de retrait : cadre légal et utilisation

Identifier les situations de harcèlement et de discrimination : prévention et recours

Le rôle du CSE dans la protection des droits des salariés :

Droit d'alerte et actions possibles

Accompagnement des salariés en difficulté

Atelier de synthèse : répartir les rôles, distinguer CSE/CSSCT et négociation syndicale, construire un plan de travail à 90 jours.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d'un dossier de CSE et rédaction d'un document ou d'un plan d'intervention. Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d'un dossier de CSE et rédaction d'un document ou d'un plan d'intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

5 jours (35 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l'outil, les prérequis techniques, l'assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d'accès, de financement, d'accessibilité, d'évaluation et d'attestation figurent au début de ce catalogue et s'appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

Budgets du CSE et activités sociales et culturelles (ASC) : règles, gestion, obligations comptables et politique ASC

2 jours (14 heures)

Distinguer les budgets et affecter les dépenses.

Public

Membres du CSE, trésoriers du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une première approche de la gestion financière du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Distinguer les budgets et affecter les dépenses
- Calculer les ressources et préparer un suivi budgétaire
- Définir une politique ASC et des critères d'attribution à vérifier
- Préparer un budget et une restitution des comptes

Programme

Jour 1 · Budgets et obligations comptables (7 h)

Distinguer fonctionnement et ASC ; calculer les ressources selon les règles applicables et vérifier les possibilités de transfert.

Identifier les obligations comptables selon la taille du CSE, les pièces justificatives et les responsabilités du trésorier.

Atelier : classer les dépenses, construire un budget prévisionnel et organiser les contrôles internes.

Jour 2 · Politique ASC, transparence et suivi (7 h)

Recueillir les besoins des salariés ; comparer les prestations et construire des critères d'attribution objectifs et non discriminatoires.

Examiner les règles sociales et fiscales applicables aux prestations, les justificatifs et les points à vérifier auprès de l'URSSAF.

Comparer les prestataires et les coûts ; organiser la communication auprès des bénéficiaires.

Atelier final : arbitrer une politique ASC, présenter le suivi des dépenses et les indicateurs de satisfaction ; préparer le rapport financier.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Préparer un budget et une restitution des comptes. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

Élaborer et rédiger le règlement intérieur du CSE

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre légal, l'utilité du Règlement Intérieur (RI) du CSE et identifier les éléments clés à intégrer dans le RI.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance de base du fonctionnement du CSE est recommandée

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal, l'utilité du Règlement Intérieur (RI) du CSE et identifier les éléments clés à intégrer dans le RI
- Rédiger un RI conforme aux obligations légales et adapté à l'entreprise
- Anticiper les situations de conflit et prévoir des règles claires pour le bon fonctionnement du CSE

Programme

Module 1 : Comprendre le rôle et les obligations du Règlement Intérieur du CSE (2h)

Définition et objectifs du RI

Module 2 : Structurer et organiser le contenu du Règlement Intérieur (3h)

Les rubriques essentielles :

Organisation et fonctionnement du CSE et répartition des rôles et missions des élus

Règles de convocation, réunions et votes

Gestion des budgets (budget de fonctionnement et ASC)

Relations avec l'employeur et les salariés

Utilisation des moyens du CSE (locaux, matériel, communication) tout en respectant les règles de confidentialité et déontologie

Bonnes pratiques pour un RI équilibré et clair

Module 3 : Rédaction et adoption du Règlement Intérieur (2h)

Techniques de rédaction : clarté, précision et conformité juridique

Processus d'adoption du RI par les élus du CSE

Contrôle et mise à jour du RI en fonction des évolutions légales

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention. Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

Rôle et moyens des représentants de proximité

1 jour (7 heures)

Expliquer le rôle et les missions des représentants de proximité.

Public

Représentants de proximité, membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique

Objectifs opérationnels

- Expliquer le rôle et les missions des représentants de proximité
- Identifier leurs droits et obligations dans l'entreprise
- Utiliser efficacement leurs moyens d'action et de communication
- Recueillir les demandes des salariés et préparer leur représentation auprès des interlocuteurs concernés
- Intégrer leur action dans le cadre plus large du CSE et du dialogue social

Programme

Module 1 : Comprendre le rôle des représentants de proximité (2h)

Définition et cadre juridique des représentants de proximité

Différences avec les membres du CSE et autres représentants du personnel

Missions principales : remontée des problématiques terrain, veille sur les conditions de travail, lien avec la direction

Module 2 : Moyens et prérogatives des représentants de proximité (3h)

Droits et obligations des représentants de proximité

Moyens d'action : temps de délégation, accès à l'information, recours aux experts

Articulation avec le CSE et rôle dans le dialogue social local

Recueil des demandes des salariés et préparation des échanges avec la direction

Module 3 : Exercices pratiques et mise en situation (2h)

Études de cas : analyser une difficulté de travail, porter une réclamation et suivre les réponses

Simulations de dialogue entre représentants de proximité et direction

Rédaction de comptes rendus et suivi des actions engagées

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention. Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

Le délit d’entrave : le comprendre pour l’empêcher et savoir l’utiliser pour se défendre et se protéger

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre juridique du délit d’entrave.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, délégués syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance du fonctionnement du CSE et des relations sociales est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre juridique du délit d’entrave
- Identifier les situations où il peut être invoqué
- Identifier les actions à mettre en place pour prévenir les entraves
- Réagir et défendre ses droits en cas de violation
- Utiliser les recours juridiques et les actions de protection disponibles

Programme

Module 1 : Définition et cadre juridique du délit d’entrave (2h)

Origine et définition du délit d’entrave

Typologies des entraves : CSE, syndicats, droit de grève, information-consultation

Module 2 : Identifier et prévenir les situations d’entrave (3h)

Exemples concrets d’entrave au fonctionnement du CSE et au dialogue social

Outils et bonnes pratiques pour anticiper et éviter les entraves

Actions préventives et dialogue avec l’employeur

Recours aux experts et soutien externe (inspection du travail, avocats, syndicats)

Module 3 : Savoir réagir et se défendre face à une entrave (2h)

Les démarches à suivre en cas de délit d’entrave : preuves, signalements, actions collectives

Actions judiciaires et pénales : recours aux prud’hommes et au tribunal correctionnel

Conséquences pour l’employeur et sanctions encourues

Études de cas et retours d’expérience

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention. Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

Préparer et conduire une consultation du CSE : cadre juridique, analyse du dossier, avis motivé et suivi des engagements

2 jours (14 heures)

Identifier le cadre et le calendrier d’une consultation.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une implication dans les instances représentatives du personnel est recommandée

Objectifs opérationnels

- Identifier le cadre et le calendrier d’une consultation
- Analyser le dossier et formuler les demandes d’information
- Préparer une intervention et mobiliser les appuis pertinents
- Rédiger un avis motivé et un tableau de suivi

Programme

Jour 1 · Cadrer et préparer la consultation (7 h)

Distinguer consultations récurrentes et ponctuelles, accords applicables, délais, ordre du jour et obligations de l’employeur.

Analyser les documents et les conséquences sur l’emploi et le travail ; repérer les informations manquantes et les besoins d’expertise.

Atelier : organiser le calendrier, répartir le travail des élus et formuler des questions documentées.

Jour 2 · Débattre, rendre un avis et suivre (7 h)

Simuler une réunion : argumentation factuelle, désaccords, alternatives et demandes de réponse.

Comparer des avis ; distinguer constat, appréciation, proposition et réserve. Le CSE délibère librement sur son avis.

Atelier final : rédiger un avis motivé, présenter les conséquences pour les salariés et établir un suivi des réponses, engagements et échéances.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Rédiger un avis motivé et un tableau de suivi. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Mandat, fonctionnement et droits du CSE

La consultation sur la politique sociale, l’emploi et les conditions de travail

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre légal et les obligations de l’employeur en matière de politique sociale.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance des missions du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal et les obligations de l’employeur en matière de politique sociale
- Analyser les indicateurs liés à l’emploi, aux rémunérations et aux conditions de travail
- Identifier les enjeux sociaux et les leviers d’action du CSE
- Construire un avis structuré et pertinent pour influer sur les décisions de l’employeur
- Assurer le suivi des actions mises en place pour améliorer les conditions de travail

Programme

Module 1 : Comprendre les obligations de consultation sur la politique sociale (2h)

Rôle et prérogatives du CSE en matière d’analyse des données sociales

Obligations de l’employeur : documents à fournir et calendrier de consultation

Module 2 : Analyser les indicateurs sociaux et économiques (3h)

Étude des données de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales)

Analyse des indicateurs clés :

Évolution de l’emploi (recrutements, départs, turnover)

Politique de rémunération et évolution des salaires

Égalité professionnelle et diversité

Conditions de travail et prévention des risques professionnels

Formation professionnelle et évolution des compétences

Identification des alertes et des points de vigilance

Module 3 : Construire un avis argumenté et assurer le suivi (2h)

Formuler des questions pertinentes et stratégiques en réunion CSE

Rédiger un avis structuré et motivé

Proposer des recommandations et des pistes d’amélioration

Assurer un suivi des engagements pris par l’employeur et mesurer l’impact des décisions

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention. Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier de CSE et rédaction d’un document ou d’un plan d’intervention.

Critères : Identification du cadre et des acteurs, ordre des étapes, pertinence des demandes et justification des choix.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Formation économique de base pour les membres du CSE

5 jours (35 heures)

Calculer et interpréter les principaux indicateurs économiques et financiers à partir de comptes simplifiés.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, trésoriers du CSE

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, formation accessible à tous niveaux

Objectifs opérationnels

- Calculer et interpréter les principaux indicateurs économiques et financiers à partir de comptes simplifiés
- Expliquer la structure financière et comptable d'une entreprise
- Lire et interpréter la liasse fiscale et les indicateurs financiers clés
- Analyser les opérations de restructuration et leurs impacts sociaux
- Identifier les droits et prérogatives du CSE en matière d'information et de consultation économique

Programme

Jour 1 : Introduction aux bases économiques et juridiques de l'entreprise (7h)

Présentation des différentes formes juridiques d'entreprise (SA, SARL, SAS, SCOP, etc.)

Les principales opérations de restructuration : fusion, acquisition, scission, LBO, etc.

Introduction aux bases comptables :

Les documents comptables de base : bilan, compte de résultat, annexe

Notions de débit/crédit, charges/produits

Les mécanismes fondamentaux de la comptabilité

Jour 2 : Lecture et analyse de la liasse fiscale (7h)

Présentation des documents financiers d'une entreprise :

Le bilan comptable : structure et lecture des postes actifs et passifs

Le compte de résultat : analyse des produits et charges

Interpréter la structure financière d'une entreprise

Identifier les principaux indicateurs et ratios financiers : solvabilité, rentabilité, trésorerie

Initiation au diagnostic financier

Jour 3 : Fonds de Roulement, BFR et mécanismes économiques clés (7h)

Définition et calcul du Fonds de Roulement (FR) et du Besoin en Fonds de Roulement (BFR)

Comprendre les cycles d'investissement et de financement

Analyse des politiques d'endettement et des impacts financiers

Étude des motifs économiques légaux pouvant affecter l'entreprise

Focus sur les procédures d'alerte économique et les procédures collectives :

Règlement amiable

Redressement judiciaire (RJ)

Cession et liquidation judiciaire (LJ)

Jour 4 : Utilisation de la BDESE et initiation à l'analyse financière avancée (7h)

Fonctionnement et exploitation de la BDESE (Base de Données Économiques, Sociales et Environnementales)

Exercices pratiques : rechercher et interpréter des informations clés

Initiation à l'analyse financière :

Notion de marge brute et de valeur ajoutée

EBE (Excédent Brut d'Exploitation), CAF (Capacité d'Autofinancement), et cash généré par l'activité

Comprendre les flux financiers de l'entreprise pour anticiper les risques

Jour 5 : Synthèse et rôle du CSE dans l'analyse économique et financière (7h)

Les prérogatives du CSE en matière d'informations et de consultations économiques

Présentation des recours aux experts comptables et aux commissaires aux comptes

Récapitulatif des indicateurs financiers clés abordés durant la formation

Exercices pratiques : réalisation d'un diagnostic financier global d'une entreprise

Questions/réponses et conseils pour approfondir la pratique du CSE en matière économique

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d'un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions. Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d'un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

5 jours (35 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l'outil, les prérequis techniques, l'assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Lire et analyser les comptes de l’entreprise : bilan, liasse fiscale, trésorerie et endettement

3 jours (21 heures)

Relier bilan, compte de résultat, annexe et liasse fiscale.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents économiques

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une première approche des notions comptables est un plus

Objectifs opérationnels

- Relier bilan, compte de résultat, annexe et liasse fiscale
- Calculer et interpréter les indicateurs de rentabilité et de financement
- Expliquer les variations de trésorerie et les risques d’endettement
- Construire une analyse chiffrée et des questions pour le CSE

Programme

Jour 1 · Lire et relier les documents (7 h)

Bilan : actif, passif et équilibres ; compte de résultat : activité, charges, marges et résultat ; annexe et engagements hors bilan.

Repérer les tableaux de la liasse fiscale et distinguer résultat comptable et fiscal ; vérifier périmètre, unités et comparabilité.

Atelier : reconstituer les principaux équilibres d’une entreprise fictive.

Jour 2 · Trésorerie, dette et investissement (7 h)

Distinguer bénéfice et encaissements ; analyser stocks, créances, dettes fournisseurs et besoin en fonds de roulement.

Relier investissements, capacité de financement et remboursements ; examiner échéanciers, taux et lignes disponibles.

Atelier : expliquer la baisse de trésorerie d’une entreprise bénéficiaire ; calculer les ratios et préciser leurs limites.

Jour 3 · Interpréter et préparer l’intervention (7 h)

Comparer plusieurs exercices, identifier les éléments exceptionnels et les signaux de fragilité à confirmer.

Distinguer diagnostic financier et qualification juridique des difficultés ; situer l’appui de l’expert et le droit d’alerte.

Atelier final : construire une note chiffrée, documenter les hypothèses et préparer les questions de consultation.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Construire une analyse chiffrée et des questions pour le CSE. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

La consultation sur la situation économique et financière de l’entreprise

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre légal de la consultation sur la situation économique et financière.

Public

Membres du CSE, trésoriers du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance des missions du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal de la consultation sur la situation économique et financière
- Analyser les documents comptables et financiers de l’entreprise
- Identifier les enjeux économiques et sociaux des décisions de l’employeur
- Construire un avis éclairé et argumenté sur la situation de l’entreprise
- Utiliser cette consultation pour anticiper les impacts sur l’emploi et les conditions de travail

Programme

Module 1 : Comprendre le cadre légal et les obligations de l’employeur (2h)

Obligations de l’employeur en matière d’information et de communication avec le CSE

Rôle du CSE dans l’analyse et l’anticipation des décisions financières

Module 2 : Analyser les documents financiers et comptables (3h)

Lecture et interprétation du bilan comptable et du compte de résultat

Identifier les indicateurs clés : chiffre d’affaires, résultat net, trésorerie, endettement, investissements…

Utiliser la BDESE pour suivre l’évolution de la situation économique

Recourir à un expert-comptable du CSE pour une analyse approfondie

Module 3 : Construire un avis argumenté et stratégique (2h)

Formuler des questions stratégiques lors des échanges avec l’employeur

Élaborer un avis structuré et motivé sur la situation économique et financière

Proposer des alternatives et des recommandations pour préserver l’emploi et les conditions de travail

Assurer le suivi des décisions de l’entreprise et des engagements pris

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions. Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Les orientations stratégiques de l’entreprise : analyser les budgets, prévisions, économies annoncées et choix d’investissement

2 jours (14 heures)

Identifier les enjeux de la consultation stratégique.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, négociateurs sociaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une compréhension des missions du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Identifier les enjeux de la consultation stratégique
- Tester les hypothèses d’un budget et expliquer les écarts
- Analyser les économies et les choix d’investissement
- Construire des alternatives et un suivi des engagements

Programme

Jour 1 · Stratégie et construction des prévisions (7 h)

Situer la consultation sur les orientations stratégiques, les informations nécessaires, l’appui de l’expert et les conséquences pour l’emploi.

Distinguer budget, prévision actualisée, plan d’affaires et plan de trésorerie ; vérifier périodes, périmètres et unités.

Atelier : analyser prix, volumes, productivité, recrutements et investissements ; expliquer les écarts budget/réalisé.

Jour 2 · Mettre les scénarios à l’épreuve (7 h)

Distinguer économies brutes et nettes, ponctuelles et récurrentes ; intégrer transition, formation et prestations externes sans double compte.

Repérer les transferts de charge, les effets sur les compétences et les conditions de travail.

Atelier : faire varier les hypothèses, comparer les choix d’investissement et leurs financements.

Production finale : questions prioritaires, alternatives documentées et indicateurs de suivi à intégrer à l’avis du CSE.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Construire des alternatives et un suivi des engagements. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Exploiter la BDESE et identifier les informations manquantes

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre légal et les obligations liées à la BDESE.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance des obligations d'information-consultation du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal et les obligations liées à la BDESE
- Identifier les informations obligatoires et facultatives à intégrer
- Construire une BDESE pertinente, structurée et facilement exploitable
- Utiliser la BDESE comme outil stratégique pour le dialogue social

Programme

Module 1 : Comprendre le rôle et les obligations légales de la BDESE (2h)

Définition et objectifs de la BDESE

Entreprises concernées et obligations de mise en place

Différences entre BDESE et autres bases de données de l'entreprise

Module 2 : Structurer la BDESE et intégrer les bonnes informations (3h)

Les thématiques essentielles pour les entreprises de moins de 300 salariés

Ajout des données environnementales (mise à jour récente de la législation)

Structuration et présentation des informations pour une meilleure lisibilité

Bonnes pratiques pour une mise à jour régulière et une consultation efficace

Module 3 : Exploiter la BDESE pour le dialogue social (2h)

Interprétation des indicateurs financiers, sociaux et environnementaux

Cas pratiques : analyse et exploitation de données pour anticiper les enjeux économiques et sociaux

Gestion des échanges avec l'employeur et recours aux experts en cas de besoin

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions. Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Utiliser le droit d’alerte économique

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre légal et les conditions d’activation du droit d’alerte économique.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance de base du fonctionnement du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal et les conditions d’activation du droit d’alerte économique
- Identifier les signaux financiers et économiques justifiant une alerte
- Mettre en œuvre les étapes et les outils pour mettre en œuvre ce droit
- Utiliser les expertises et mobiliser les salariés face à une situation de crise

Programme

Module 1 : Comprendre le droit d’alerte économique (2h)

Rôle et prérogatives du CSE dans la vigilance économique

Différences entre droit d’alerte économique et autres types d’alertes (social, environnemental…)

Module 2 : Détecter les signaux d’alerte (3h)

Lecture et analyse des documents comptables et financiers de l’entreprise

Signes avant-coureurs d’une difficulté économique ou financière

Recours aux experts comptables et analyses économiques

Cas pratiques : étude d’indicateurs financiers préoccupants

Module 3 : Déclencher et gérer une procédure d’alerte (2h)

Étapes de mise en œuvre :

Interrogation de l’employeur et collecte d’informations

Rédaction et vote de l’avis d’alerte

Recours à une expertise externe

Négociation et dialogue social en situation de crise

Actions post-alerte : revendications, accompagnement des salariés

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions. Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Comprendre les flux financiers dans un groupe : où va la richesse créée ?

2 jours (14 heures)

Cartographier les relations financières entre les entités d’un groupe pour comprendre les résultats locaux, les dépendances et les décisions qui affectent les salariés.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Savoir repérer les grandes rubriques d’un bilan et d’un compte de résultat, ou avoir suivi une initiation à la lecture des comptes.

Objectifs opérationnels

- Identifier les entités, les liens de contrôle et les principaux flux intragroupe.
- Distinguer comptes sociaux et comptes consolidés.
- Examiner prestations, redevances, financements et distributions sur pièces.
- Préparer une demande documentaire et des questions étayées.

Programme

Jour 1 · Cartographier le groupe et ses flux (7 h)

Module 1 · Lire l’organisation du groupe (2 h)

Repérer actionnaires, holdings, filiales opérationnelles et sociétés de services ; distinguer liens juridiques et liens opérationnels.

Comprendre les périmètres des comptes sociaux et consolidés ; éviter de cumuler des montants éliminés en consolidation.

Module 2 · Identifier les flux d’exploitation (3 h)

Examiner prestations centrales, frais de siège, redevances et échanges commerciaux ; demander conventions, clés de répartition et justificatifs.

Interroger l’utilité, le montant et l’évolution des charges ; distinguer constat comptable et hypothèse sur leur justification.

Module 3 · Repérer les flux de financement (2 h)

Comprendre dividendes, prêts, comptes courants et centralisation de trésorerie ; repérer soldes, intérêts et échéances.

Jour 2 · Construire l’analyse des représentants (7 h)

Module 4 · Relier les flux aux résultats locaux (3 h)

Atelier sur plusieurs entités fictives : reconstituer les principaux mouvements et leurs effets sur résultat et trésorerie.

Examiner l’évolution des charges et les dépendances financières sans présumer du caractère irrégulier d’un flux.

Module 5 · Demander les informations utiles (2 h)

Construire une demande ciblée : périmètre, annexes, conventions, soldes et explications des variations ; préciser les limites de l’information disponible.

Module 6 · Restituer et questionner (2 h)

Présenter une cartographie lisible ; distinguer faits établis, explications attendues et points nécessitant un approfondissement par l’expert.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices sur données fictives, études de cas anonymisées et restitutions collectives. Les exemples sont adaptés aux secteurs des participants. Les documents internes éventuellement mobilisés sont anonymisés en amont.

Outils et supports remis

Cartographie des entités et flux, grille d’examen des conventions intragroupe et demande documentaire ciblée.

Évaluation des acquis

Reconstitution des flux d’un groupe fictif et formulation de questions à partir des écarts repérés.

Place dans votre parcours

L’approche est transversale aux secteurs. Elle complète les formations de lecture des comptes et les programmes consacrés aux montages financiers des établissements de santé.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Participation, intéressement et partage de la valeur : comprendre les calculs et négocier les dispositifs

1 jour (7 heures)

Lire les mécanismes de calcul et de répartition, tester leurs effets sur des cas concrets et préparer des propositions de négociation et de suivi.

Public

Élus CSE, délégués syndicaux et représentants syndicaux concernés par les dispositifs de partage de la valeur.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; le programme est adapté au contexte du groupe.

Objectifs opérationnels

- Distinguer participation, intéressement, prime de partage de la valeur et plans d'épargne.
- Lire une formule et identifier les données nécessaires à sa vérification.
- Comparer les effets de différents critères de déclenchement et de répartition.
- Préparer les questions, propositions et modalités de suivi du dispositif.

Programme

Module 1 · Situer les dispositifs (1 h 30)

Distinguer finalité, conditions de mise en place et bénéficiaires ; repérer les règles à vérifier selon l'entreprise, l'accord et la date d'application.

Articuler partage de la valeur et rémunération ; examiner les règles de non-substitution applicables sans confondre ces sommes avec une augmentation pérenne du salaire.

Module 2 · Comprendre les calculs (2 h)

Lire les composantes d'une formule de participation et distinguer résultat comptable et bases retenues pour le calcul.

Examiner indicateurs d'intéressement, seuils, plafonds, période de mesure et règles de contrôle ; identifier les données manquantes.

Module 3 · Tester les effets de la répartition (2 h)

Atelier sur données fictives : comparer plusieurs scénarios de résultats et de répartition entre salariés dans le cadre des critères autorisés.

Questionner les effets sur les différentes populations, les variations d'une année à l'autre et la lisibilité pour les bénéficiaires.

Module 4 · Préparer la négociation et le suivi (1 h 30)

Distinguer les rôles des négociateurs et du CSE ; formuler des propositions sur critères, information, vérification et suivi.

Repérer versement, placement, abondement et disponibilité des sommes ; identifier les règles sociales et fiscales à vérifier sans délivrer de conseil de placement individuel.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices sur données fictives, études de cas anonymisées et restitutions collectives. Les exemples sont adaptés aux secteurs des participants. Les documents internes éventuellement mobilisés sont anonymisés en amont.

Outils et supports remis

Grille de lecture d’un accord, tableau de simulation des calculs et de la répartition, liste de clauses et questions à examiner.

Évaluation des acquis

Lecture d’un accord fictif, calcul de scénarios simples et formulation de propositions argumentées pour la négociation.

Place dans votre parcours

La journée porte sur les dispositifs collectifs de partage de la valeur et leur suivi. Elle complète la préparation des NAO et l’analyse des marges de manœuvre économiques.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Anticiper et agir face aux difficultés de l’entreprise : signaux d’alerte, restructurations, PSE, RCC et offres de reprise

3 jours (21 heures)

Repérer les signaux de difficulté et les informations à vérifier.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance de base du dialogue social est un plus

Objectifs opérationnels

- Repérer les signaux de difficulté et les informations à vérifier
- Distinguer les procédures et les rôles des acteurs
- Comparer les conséquences des restructurations et les offres de reprise
- Préparer une intervention argumentée et un suivi

Programme

Jour 1 · Signaux d’alerte et contexte économique (7 h)

Croiser activité, carnet de commandes, trésorerie, dette, retards, investissements et compétences ; différencier difficulté ponctuelle et déséquilibre structurel.

Repérer les informations manquantes et les appuis ; distinguer analyse économique, droit d’alerte et qualification juridique.

Atelier : construire un tableau de vigilance documenté.

Jour 2 · Restructurations et procédures (7 h)

Distinguer licenciements économiques, PSE et RCC : objets, acteurs, consultations et règles à vérifier pour le dossier.

Situer prévention, sauvegarde, redressement et liquidation ; rôles du tribunal, de l’administrateur, du mandataire et des représentants des salariés.

Atelier : reconstituer le calendrier et identifier des alternatives pour l’activité et l’emploi. La négociation détaillée d’un PSE relève du programme spécifique.

Jour 3 · Offres de reprise et position du CSE (7 h)

Comparer sites, activités, emplois, investissements, financements et conditions des offres ; distinguer prix de cession et moyens futurs.

Simulation d’audition des candidats ; comparer les versions datées, engagements écrits et incertitudes.

Production finale : appréciation motivée et suivi des engagements. Aucune issue de procédure ou sélection d’offre n’est garantie.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Préparer une intervention argumentée et un suivi. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Négocier les mesures d’un PSE : alternatives aux licenciements, reclassement, garanties sociales et suivi

2 jours (14 heures)

Négocier les alternatives aux licenciements, le reclassement et les garanties sociales, puis suivre les engagements. L’analyse des difficultés de l’entreprise relève d’un programme distinct.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, négociateurs sociaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance du dialogue social et du droit du travail est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer les mécanismes et obligations juridiques d’un PSE et d’une réorganisation
- Identifier les leviers de négociation pour améliorer les conditions de départ et de reclassement
- Construire une stratégie d’accompagnement des salariés concernés
- Anticiper et gérer les impacts économiques et sociaux de la réorganisation
- Utiliser les outils et expertises à disposition pour maximiser l’influence du CSE

Programme

Module 1 : Comprendre le cadre légal du PSE et des réorganisations (3h)

Définition et obligations légales du Plan de Sauvegarde de l’Emploi (PSE)

Cadre juridique d’une réorganisation (licenciement collectif, RCC, fusion, transfert d’activité)

Droits et prérogatives du CSE en cas de restructuration

Rôle des administrations (DREETS, inspection du travail, tribunaux)

Module 2 : Stratégies de négociation pour un PSE (4h)

Distinguer les propositions du CSE et les revendications portées par les négociateurs syndicaux pour négocier les mesures de reclassement et d’accompagnement

Maximiser les indemnités et aides au retour à l’emploi : obtenir des engagements sur la formation et la reconversion

Module 3 : Négocier les alternatives, le reclassement et les garanties (4h)

Identifier les alternatives aux suppressions de postes (mobilité interne, formations, dispositifs d’accompagnement)

Mobiliser les salariés et organiser la communication

Recours aux experts et aux cabinets spécialisés

Étude de cas et mise en situation de négociation

Module 4 : Assurer le suivi et anticiper les impacts sociaux (3h)

Suivi des engagements pris dans le cadre du PSE

Contrôle des obligations de l’employeur après la réorganisation

Mobilisation des dispositifs d’aide post-PSE

Évaluation des effets du PSE sur les conditions de travail des salariés restants

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions. Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Réorganisation, fusion, externalisation : analyser les conséquences et préparer l’intervention du CSE

2 jours (14 heures)

Relier les objectifs économiques d’un projet à leurs effets sur l’emploi, les moyens et le travail pour construire une intervention étayée du CSE. L’accent porte sur l’analyse du projet et la consultation.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; le programme est adapté au contexte du groupe.

Objectifs opérationnels

- Reconstituer le périmètre, le calendrier et les hypothèses d’un projet.
- Examiner les gains annoncés et les moyens de mise en œuvre.
- Identifier les conséquences sur les emplois, les métiers et les conditions de travail.
- Préparer les questions, les propositions alternatives et les points de suivi du CSE.

Programme

Jour 1 · Décrypter le projet (7 h)

Module 1 · Cadrer la transformation (2 h)

Distinguer réorganisation interne, rapprochement juridique et externalisation ; cartographier entités, activités, salariés et interfaces concernés.

Reconstituer le calendrier, les étapes et les informations disponibles ; identifier les points à clarifier sur les instances concernées.

Module 2 · Examiner les hypothèses économiques (2 h)

Questionner économies annoncées, coûts de transition, investissements et hypothèses d’activité ; distinguer engagement chiffré et estimation.

Analyser les dépendances au prestataire, aux outils et aux moyens partagés ; préparer les informations complémentaires à demander.

Module 3 · Analyser le travail et l’emploi (3 h)

Comparer les organisations avant/après : tâches, effectifs, compétences, horaires, mobilités, charge et coordination.

Repérer transferts de charge, ruptures d’interface et difficultés de transition sur un cas anonymisé.

Jour 2 · Préparer les questions et les propositions (7 h)

Module 4 · Organiser la démarche du CSE (2 h)

Distinguer information-consultation, négociation syndicale et intervention d’un expert ; identifier les règles et délais à vérifier selon le projet.

Définir les documents, échanges avec les salariés et investigations nécessaires pour étayer l’analyse.

Module 5 · Comparer les options (3 h)

Atelier : tester les hypothèses d’un projet, examiner des alternatives et leurs conditions de faisabilité.

Formuler des propositions sur moyens, séquencement, formation, organisation et accompagnement ; expliciter leurs effets attendus.

Module 6 · Restituer et suivre (2 h)

Structurer une trame d’avis distinguant constats, désaccords, informations manquantes et propositions.

Construire un suivi des engagements, des effets sur le travail et des ajustements à demander après déploiement.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices sur données fictives, études de cas anonymisées et restitutions collectives. Les exemples sont adaptés aux secteurs des participants. Les documents internes éventuellement mobilisés sont anonymisés en amont.

Outils et supports remis

Grille avant/après, demande documentaire, matrice d’analyse des conséquences, trame de questions et de suivi.

Évaluation des acquis

Présentation d’une analyse de projet et d’une intervention en CSE : traçabilité des constats, cohérence des questions et faisabilité des propositions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Économie, finance et consultations

Analyser un projet d’intelligence artificielle et préparer l’intervention du CSE

2 jours (14 heures)

Examiner un projet d’IA à partir de ses usages réels et de ses effets sur l’emploi, les métiers, l’autonomie et les conditions de travail. Une formation tous secteurs pour les élus et représentants syndicaux.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; le programme est adapté au contexte du groupe.

Objectifs opérationnels

- Identifier les usages, les acteurs et le stade d’avancement d’un projet d’IA.
- Questionner les gains annoncés, les données utilisées et les conditions de déploiement.
- Analyser les effets possibles sur les tâches, les compétences, la charge et le contrôle du travail.
- Préparer les demandes d’information, les investigations et les propositions des représentants.

Programme

Jour 1 · Comprendre le projet et ses effets (7 h)

Module 1 · Comprendre les usages (2 h)

Distinguer automatisation, aide à la décision et IA générative à partir d’exemples de travail ; comprendre les limites et erreurs possibles.

Cartographier les usages annoncés et effectifs, les utilisateurs, les fournisseurs et les outils ; distinguer expérimentation et déploiement.

Module 2 · Examiner le dossier projet (2 h)

Questionner finalités, coûts, gains attendus, calendrier, critères d’évaluation et moyens d’accompagnement.

Repérer les données utilisées, les accès, la supervision humaine et les possibilités de correction ; identifier les questions à adresser aux responsables compétents.

Module 3 · Analyser les transformations du travail (3 h)

Examiner les tâches supprimées, créées ou déplacées, la vérification des résultats, les compétences et les responsabilités.

Étudier autonomie, intensification, coopération, qualité du travail et risques de surveillance ou de discrimination sur des cas anonymisés.

Jour 2 · Construire l’intervention des représentants (7 h)

Module 4 · Repérer les leviers du dialogue social (2 h)

Situer les rôles respectifs du CSE, de la CSSCT, des organisations syndicales, du DPO et des acteurs de prévention.

Identifier les questions d’information-consultation, de protection des données et d’encadrement des usages à vérifier selon le projet et le cadre applicable.

Module 5 · Préparer les investigations (3 h)

Atelier : construire une demande documentaire, une grille d’entretien et un plan d’observation des usages.

Comparer la promesse du projet aux résultats d’un pilote ; organiser la remontée des difficultés et discuter les conditions de poursuite.

Module 6 · Proposer et suivre (2 h)

Formuler des propositions sur la formation, le temps de vérification, la supervision, les moyens et l’évaluation des effets.

Construire une grille de suivi et préparer une intervention en réunion à partir du cas étudié.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices sur données fictives, études de cas anonymisées et restitutions collectives. Les exemples sont adaptés aux secteurs des participants. Les documents internes éventuellement mobilisés sont anonymisés en amont.

Outils et supports remis

Fiche de cartographie des usages, grille de questions sur un projet IA, demande documentaire et plan d’investigation.

Évaluation des acquis

Analyse collective d’un projet fictif : identification des informations manquantes, des effets sur le travail et des propositions à discuter.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’un dossier économique chiffré, identification des informations manquantes et formulation de questions.

Critères : Fiabilité des calculs, distinction entre faits et hypothèses, interprétation justifiée et pertinence des questions.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Formation initiale SSCT pour les membres du CSE

5 jours (35 heures)

Expliquer le rôle du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents santé et sécurité

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, formation accessible à tous niveaux

Objectifs opérationnels

- Expliquer le rôle du CSE en matière de santé, sécurité et conditions de travail
- Identifier les droits et moyens d'action du CSE pour améliorer la prévention des risques
- Identifier et analyser les effets des conditions de travail sur la santé des salariés
- Apprendre à proposer des actions correctives et participer à l'amélioration des conditions de travail
- Utiliser les outils de suivi et de contrôle pour assurer la protection des travailleurs

Programme

Jour 1 : Rôle du CSE en Santé, Sécurité et Conditions de Travail (7h)

Présentation du cadre légal et réglementaire du CSE en matière de SSCT

Les obligations de l'employeur en matière de prévention des risques professionnels

Missions et responsabilités du CSE et de la Commission SSCT

Droit d'alerte en cas de danger grave et imminent

Études de cas : mise en situation sur un problème de sécurité au travail

Jour 2 : Maîtriser l'organisation et les moyens du CSE (7h)

Organisation du CSE et articulation avec la CSSCT

Moyens d'action du CSE :

Heures de délégation

Accès à l'information et recours aux experts

Travail en collaboration avec les services HSE et la médecine du travail

Exercice pratique : simulation d'une réunion SSCT du CSE

Jour 3 : Analyser les effets des conditions de travail sur la santé (7h)

Identification des risques professionnels :

Risques physiques, chimiques, biologiques, psychosociaux

Troubles musculo-squelettiques (TMS) et risques liés à la pénibilité

Impact des conditions de travail sur la santé des salariés

Outils et méthodes d'analyse des risques (DUERP, audits de terrain, enquêtes…)

Études de cas et mise en situation : analyse d'une situation à risque

Jour 4 : Améliorer la prévention des risques (7h)

Rôle du CSE dans l'élaboration et le suivi du DUERP

Mise en place d'un plan d'action de prévention

Les différents niveaux de prévention :

Prévention primaire, secondaire et tertiaire

Actions correctives et suivi des accidents du travail

Retour d'expérience sur des actions de prévention réussies

Atelier pratique : simulation d'une intervention du CSE sur un problème de prévention

Jour 5 : Participer à l'amélioration des conditions de travail (7h)

Facteurs clés pour améliorer la qualité de vie au travail

Participation du CSE à l'aménagement des postes et des locaux

Suivi des indicateurs de santé et sécurité au travail

Sensibilisation et communication avec les salariés

Exercice de synthèse : réalisation d'un plan d'action SSCT

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d'une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention. Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d'une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

5 jours (35 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l'outil, les prérequis techniques, l'assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d'accès, de financement, d'accessibilité, d'évaluation et d'attestation figurent au début de ce catalogue et s'appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Renouvellement de la formation SSCT

3 jours (21 h) · 5 jours pour les membres de CSSCT dans les entreprises d'au moins 300 salariés

Actualiser les connaissances en santé, sécurité et conditions de travail.

Public

Élus du CSE et membres de CSSCT ayant déjà suivi une formation initiale SSCT.

Prérequis

Avoir suivi une formation initiale SSCT

Objectifs opérationnels

- Actualiser les connaissances en santé, sécurité et conditions de travail
- Approfondir la prévention des risques professionnels et les nouvelles obligations légales
- Analyser les évolutions des conditions de travail et les impacts sur la santé des salariés
- Mettre en œuvre les outils et méthodes pour mieux intervenir en tant que représentant du personnel
- Assurer un suivi efficace des actions du CSE en matière de prévention et d'amélioration des conditions de travail

Programme

Jour 1 : Mise à jour des connaissances en santé, sécurité et conditions de travail (7h)

Rappel du cadre juridique et des obligations légales du CSE en matière de SSCT

Évolutions récentes de la réglementation en santé et sécurité au travail

Nouveaux risques professionnels émergents (télétravail, RPS, transition écologique, etc.)

Analyse des derniers accidents du travail et maladies professionnelles en entreprise

Échanges sur les expériences et pratiques des élus du CSE

Jour 2 : Approfondissement des outils et méthodes d'analyse des risques (7h)

Diagnostic des risques professionnels :

Mise à jour et exploitation du DUERP (Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels)

Lecture et analyse des indicateurs santé/sécurité de l'entreprise

Méthodologie d'enquête après un accident ou un incident grave

Techniques d'audit et d'inspection des lieux de travail

Gestion des alertes et du droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Étude de cas : simulation d'une situation à risque et mise en place d'un plan d'action

Jour 3 : Actions du CSE pour l'amélioration des conditions de travail (7h)

Stratégies de prévention des risques et plan d'actions SSCT

Rôle du CSE dans l'amélioration des conditions de travail :

Ergonomie des postes de travail

Réduction des facteurs de pénibilité

Promotion de la Qualité de Vie au Travail (QVT)

Comment mobiliser les salariés et favoriser la culture de prévention ?

Bilan et suivi des engagements pris par l’employeur en matière de sécurité

Exercice de synthèse : simulation d’une réunion CSE avec recommandations d’actions

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention. Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

3 jours (21 h) · 5 jours pour les membres de CSSCT dans les entreprises d’au moins 300 salariés. La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

DUERP et programme de prévention : analyser, proposer et suivre les actions

1 jour (7 heures)

Relier les risques identifiés aux mesures de prévention et préparer les questions et propositions du CSE. Cette formation place les élus dans leur rôle d'analyse et de contribution à la prévention.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; le programme est adapté au contexte du groupe.

Objectifs opérationnels

- Examiner la couverture des situations de travail et la cohérence de l'évaluation des risques.
- Rapprocher DUERP et programme de prévention pour identifier les écarts.
- Apprécier la précision, les moyens et les modalités de suivi des actions.
- Formuler des propositions et préparer leur discussion en CSE.

Programme

Module 1 · Situer les documents et les responsabilités (1 h)

Distinguer les responsabilités de l'employeur et la contribution des représentants à l'évaluation des risques et à la prévention.

Repérer l'articulation entre DUERP, programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail (PAPRIPACT) dans les entreprises d'au moins 50 salariés, et actions consignées dans le DUERP en dessous de ce seuil.

Module 2 · Examiner le DUERP (2 h)

Questionner unités de travail, populations exposées, situations réelles, critères de cotation et risques insuffisamment documentés.

Croiser les constats avec inspections, accidents, alertes et observations ; distinguer absence de risque identifié et absence d'information.

Module 3 · Rapprocher risques et actions (2 h)

Atelier sur des extraits anonymisés : repérer risques sans action, actions sans lien explicite avec un risque et mesures trop générales.

Examiner prévention à la source, moyens, responsable, calendrier, estimation des coûts et critères de résultat ; distinguer action réalisée et efficacité vérifiée.

Module 4 · Proposer et suivre (2 h)

Rédiger des questions et propositions argumentées ; préparer les éléments utiles à l'avis et au suivi du CSE selon le cadre applicable.

Construire un tableau de suivi, examiner les reports et définir les éléments nécessaires à une réévaluation.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices sur données fictives, études de cas anonymisées et restitutions collectives. Les exemples sont adaptés aux secteurs des participants. Les documents internes éventuellement mobilisés sont anonymisés en amont.

Outils et supports remis

Matrice risques/actions, grille de lecture du DUERP et du programme de prévention, trame de questions et tableau de suivi.

Évaluation des acquis

Rapprochement d’un extrait de DUERP avec un plan de prévention : identification des lacunes et rédaction de propositions précises.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Charge de travail, effectifs et climat social : croiser les indicateurs, objectiver les difficultés et construire des propositions

3 jours (21 heures)

Relier activité, effectifs disponibles et charge réelle.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; le programme est adapté au contexte du groupe.

Objectifs opérationnels

- Relier activité, effectifs disponibles et charge réelle
- Calculer et interpréter les indicateurs sociaux avec prudence
- Recueillir le vécu du travail en protégeant la confidentialité
- Construire des propositions de prévention et un tableau de suivi

Programme

Jour 1 · Objectiver la charge et les moyens (7 h)

Distinguer effectifs physiques, ETP, temps disponible, activité prescrite et travail réel ; prendre en compte aléas et régulations.

Croiser volumes, complexité, horaires, remplacements, intérim et sous-traitance ; examiner les ressources et marges de manœuvre.

Atelier : analyser une situation de charge et préparer les observations et échanges nécessaires.

Jour 2 · Indicateurs et climat social (7 h)

Définir périmètre, période, dénominateur et sources ; calculer absentéisme, turnover, fréquence et gravité des accidents.

Identifier saisonnalité, petits effectifs, sous-déclaration et changements de périmètre ; ne pas confondre corrélation et causalité.

Croiser les données avec entretiens, questionnaires et observations : autonomie, reconnaissance, moyens et possibilités de s’exprimer. Limiter la collecte et prévenir la réidentification.

Jour 3 · Passer des constats aux propositions (7 h)

Atelier : construire un tableau de bord avec définitions, sources, limites et questions ; analyser des résultats contradictoires.

Hiérarchiser les actions sur l’organisation et les moyens ; préparer la discussion en CSE/CSSCT et les demandes à l’employeur.

Production finale : propositions, responsables sollicités, échéances et critères de suivi, sans réduire la prévention à un taux.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices sur données fictives, études de cas anonymisées et restitutions collectives. Les exemples sont adaptés aux secteurs des participants. Les documents internes éventuellement mobilisés sont anonymisés en amont.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Construire des propositions de prévention et un tableau de suivi. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Accidents du travail et situations de danger : intervenir, enquêter et prévenir

2 jours (14 heures)

Identifier les premières mesures et les acteurs à mobiliser.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents santé et sécurité

Prérequis

Aucun prérequis spécifique

Objectifs opérationnels

- Identifier les premières mesures et les acteurs à mobiliser
- Organiser une enquête factuelle avec le CSE/CSSCT
- Distinguer accident, signalement RPS et situation de danger
- Rédiger un rapport et des propositions de prévention

Programme

Jour 1 · Intervenir et organiser l’enquête (7 h)

Premières mesures : alerter les secours compétents, protéger sans se mettre en danger et préserver les éléments utiles.

Situer les obligations de déclaration, les rôles de l’employeur, du CSE, de la CPAM et de l’inspection du travail.

Distinguer accident, situation de danger, signalement RPS et procédure DGI ; vérifier le cadre d’intervention adapté.

Atelier : définir périmètre, acteurs, chronologie et recueil de témoignages ; accueillir la parole sans diagnostic et protéger la confidentialité.

Jour 2 · Analyser et prévenir (7 h)

Distinguer faits, hypothèses et jugements ; croiser observations, documents et témoignages.

Initiation à la structuration des faits et aux causes organisationnelles ; le programme ITAMAMI/arbre des causes approfondit ces méthodes.

Atelier final : rédiger un rapport argumenté, proposer des mesures collectives et suivre leur mise en œuvre ; identifier les relais pour les personnes concernées.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Rédiger un rapport et des propositions de prévention. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Le rôle du CSE en santé, sécurité et environnement (SSE)

2 jours (14 heures)

Expliquer le cadre légal et réglementaire du CSE en matière de santé, sécurité et environnement.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents santé et sécurité

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance des missions du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal et réglementaire du CSE en matière de santé, sécurité et environnement
- Identifier les responsabilités et prérogatives des élus du CSE en matière de prévention des risques
- Analyser et prévenir les risques professionnels et environnementaux
- Mettre en œuvre les outils et méthodes pour améliorer les conditions de travail
- Assurer un suivi efficace des actions de prévention et des obligations légales

Programme

Module 1 : Comprendre le rôle du CSE en santé, sécurité et environnement (3h)

Principaux acteurs de la prévention (CSE, employeur, inspection du travail, médecine du travail, CSSCT)

Module 2 : Identifier et analyser les risques professionnels et environnementaux (4h)

Définition et classification des risques professionnels (risques physiques, chimiques, psychosociaux, biologiques)

Méthodes d’analyse des risques : DUERP (Document Unique d’Évaluation des Risques Professionnels), audits SSE

Impacts environnementaux des activités de l’entreprise : gestion des déchets, pollution, réglementation environnementale

Études de cas et exercices pratiques d’identification des risques

Module 3 : Mettre en place des actions de prévention et améliorer les conditions de travail (4h)

Outils et bonnes pratiques pour la prévention des risques professionnels

Suivi et mise à jour du DUERP

Techniques d’enquête après un accident du travail ou un incident environnemental

Dialogue et concertation avec l’employeur sur les mesures de prévention

Module 4 : Assurer un suivi efficace et contrôler les obligations légales (3h)

Procédures d’alerte et droit de retrait en cas de danger grave et imminent

Consultation et suivi des actions SSE au sein du CSE et de la CSSCT

Communication et sensibilisation des salariés aux bonnes pratiques SSE

Simulation de réunion CSE sur une problématique de santé, sécurité ou environnement

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention. Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Harcèlement au travail : identifier les situations, prévenir les risques et agir face aux signalements

2 jours (14 heures)

Distinguer faits, conflits, risques et qualification de harcèlement.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents harcèlement

Prérequis

Aucun prérequis spécifique

Objectifs opérationnels

- Distinguer faits, conflits, risques et qualification de harcèlement
- Identifier les facteurs organisationnels et obligations de prévention
- Organiser le traitement d’un signalement dans les limites du mandat
- Construire des mesures de protection et de prévention

Programme

Jour 1 · Identifier et prévenir (7 h)

Repères sur harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes ; distinguer conflit, désaccord et faits susceptibles de harcèlement sans qualification hâtive.

Identifier les obligations de l’employeur, les rôles du CSE et des référents, les alertes et les recours à vérifier.

Analyser charge, objectifs contradictoires, pratiques d’encadrement, isolement et conditions organisationnelles ; agir sur les causes.

Atelier : examiner des faits et préparer un plan de prévention collective.

Jour 2 · Traiter un signalement et protéger (7 h)

Accueillir la parole, recueillir les faits nécessaires, expliquer les limites de confidentialité et orienter vers les interlocuteurs compétents.

Préparer une enquête impartiale : périmètre, méthode, contradictoire, protection des personnes et traçabilité proportionnée.

Atelier final : demander des mesures de protection, construire des propositions organisationnelles et suivre les réponses de l’employeur. Le module spécifique au harcèlement sexuel permet un approfondissement.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Construire des mesures de protection et de prévention. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Lutter contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au travail

1 jour (7 heures)

Expliquer la définition juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents harcèlement

Prérequis

Aucun prérequis spécifique

Objectifs opérationnels

- Expliquer la définition juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Identifier les situations à risque et reconnaître les comportements inappropriés
- Identifier les obligations légales des employeurs et les droits des victimes
- Mettre en place des actions de prévention et de sensibilisation en entreprise
- Agir efficacement face à un cas de harcèlement ou d’agissements sexistes

Programme

Module 1 : Définition et cadre légal du harcèlement sexuel et des agissements sexistes (2h)

Différences entre harcèlement sexuel, agissements sexistes et violences sexuelles

Sanctions prévues pour l’auteur et responsabilité de l’employeur

Module 2 : Identifier et prévenir les situations de harcèlement et de sexisme (3h)

Repérer les comportements problématiques et les signaux d’alerte

Analyser l’impact psychologique et professionnel sur les victimes

Module 3 : Agir face à une situation de harcèlement ou d’agissements sexistes (2h)

Le rôle du CSE et du référent harcèlement

Démarches internes et externes : alerte, enquête interne, saisie de l’inspection du travail

Accompagner les victimes et garantir un environnement de travail sain

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention. Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Risques psychosociaux et épuisement professionnel : prévenir, repérer et agir face aux situations graves

2 jours (14 heures)

Repérer les facteurs de risques psychosociaux dans le travail.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents santé et sécurité

Prérequis

Aucun prérequis spécifique

Objectifs opérationnels

- Repérer les facteurs de risques psychosociaux dans le travail
- Distinguer repérage des alertes et diagnostic médical
- Identifier les premières actions face à une situation grave
- Construire un plan de prévention collective et de suivi

Programme

Jour 1 · Comprendre les situations de travail et prévenir (7 h)

Distinguer stress chronique, épuisement professionnel et autres troubles sans poser de diagnostic ; repérer signaux individuels et collectifs.

Analyser charge, autonomie, conflits de valeurs, insécurité, reconnaissance et ressources ; croiser indicateurs et parole des salariés.

Atelier : documenter des facteurs organisationnels et élaborer des actions à la source, en lien avec le DUERP.

Jour 2 · Agir face aux situations graves (7 h)

Accueillir et orienter la personne ; identifier les relais médicaux et les secours en cas d’urgence, sans se substituer aux professionnels de santé.

Situer les obligations de prévention, les procédures d’alerte à vérifier et les mesures immédiates de protection.

Atelier final : organiser une réponse collective, demander des changements du travail et suivre leur mise en œuvre ; articuler prévention et accompagnement individuel.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Construire un plan de prévention collective et de suivi. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Santé, sécurité et conditions de travail

Utiliser le droit d’alerte, le droit de retrait et la procédure de danger grave et imminent pour protéger la santé des salariés

1 jour (7 heures)

Expliquer le cadre légal du droit d’alerte, du droit de retrait et de la procédure de DGI.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, référents santé et sécurité

Prérequis

Aucun prérequis spécifique

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre légal du droit d’alerte, du droit de retrait et de la procédure de DGI
- Identifier les situations justifiant leur déclenchement
- Ordonner les étapes de la procédure et identifier les obligations de l’employeur
- Proposer des mesures de protection et identifier les vérifications juridiques nécessaires dans un cas pratique
- Suivre les mesures de protection, les réponses de l’employeur et les désaccords restant à traiter

Programme

Module 1 : Comprendre le droit d’alerte, le droit de retrait et la procédure de DGI (2h)

Différences entre droit d’alerte, droit de retrait et DGI

Responsabilités du CSE, des élus du personnel et de l’employeur

Module 2 : Identifier les situations nécessitant une intervention (3h)

Situations justifiant un droit de retrait ou un droit d’alerte

Dangers immédiats pour la santé et la sécurité des salariés

Analyse des faits, conditions de recours et préparation d’un signalement étayé

Études de cas concrets

Module 3 : Déclencher et suivre la procédure de DGI (2h)

Comment déclarer un DGI : étapes, rédaction du signalement

Communication avec l’employeur et les salariés

Recours aux acteurs extérieurs : inspection du travail, médecine du travail, experts indépendants

Suivi des actions correctives et gestion des conflits

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention. Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Méthodes et outils pratiques CSE/CSSCT

Analyser les situations de travail et les accidents : méthodes ITAMAMI et arbre des causes

2 jours (14 heures)

Recueillir et structurer des faits avec ITAMAMI.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; les exemples sont adaptés au groupe.

Objectifs opérationnels

- Recueillir et structurer des faits avec ITAMAMI
- Construire un arbre des causes d’accident
- Distinguer informations, hypothèses et jugements
- Proposer des mesures de prévention issues des analyses

Programme

Jour 1 · ITAMAMI : recueillir et structurer les informations (7 h)

Définir la situation et la question ; préparer observations, entretiens et documents en préservant la confidentialité.

Individu : expérience, formation, ressources et contraintes ; tâche/activité : consignes, activité effective, aléas et régulations.

Matériel : équipements, outils et disponibilité ; milieu : espaces, ambiances, collectif et organisation.

Atelier : classer les faits, identifier les interactions et les informations manquantes. ITAMAMI structure le recueil, sans établir à lui seul un enchaînement causal.

Jour 2 · Arbre des causes et prévention (7 h)

À partir d’un accident, partir du fait ultime et rechercher les antécédents ; vérifier enchaînements, conjonctions et disjonctions.

Atelier : construire un arbre à partir du recueil de la veille ; distinguer faits établis, hypothèses et recherche de responsabilité.

Comparer des mesures techniques, organisationnelles et collectives ; examiner leur efficacité et les risques de déplacement.

Production finale : restitution factuelle et plan de prévention avec moyens, échéances et critères de suivi.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices progressifs, cas anonymisés adaptés aux secteurs des participants et restitution collective. Supports remis : Trame de recueil, exercices corrigés, support de construction de l’arbre et matrice de choix des mesures.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Proposer des mesures de prévention issues des analyses. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Méthodes et outils pratiques CSE/CSSCT

Mener une inspection utile : préparer et réaliser une inspection SSCT

1 jour (7 heures)

Préparer une inspection ciblée, recueillir la parole des salariés et restituer des constats utilisables pour améliorer les conditions de travail.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; les exemples sont adaptés au groupe.

Objectifs opérationnels

- Définir l’objet, le périmètre et la préparation d’une inspection.
- Construire une grille adaptée à une situation de travail.
- Croiser observation et échanges avec les salariés.
- Rédiger des constats et suivre les réponses aux propositions.

Programme

Module 1 · Cadrer l’inspection (1 h 30)

Clarifier le rôle des représentants, le périmètre, les interlocuteurs et les modalités pratiques.

Exploiter les signalements et les documents disponibles pour choisir les situations à observer.

Module 2 · Préparer les outils (1 h 30)

Construire une grille souple : activité, moyens, contraintes, risques et ressources.

Préparer les questions aux salariés et les règles de confidentialité.

Module 3 · Observer et échanger (2 h)

Exercice à partir de situations documentées : repérer les faits, les aléas et les écarts entre consignes et activité.

Croiser les points de vue et identifier les informations à compléter.

Module 4 · Restituer et suivre (2 h)

Rédiger un compte rendu factuel ; distinguer constat, risque, proposition et réponse attendue.

Préparer la présentation en CSE et un tableau de suivi des mesures.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices progressifs, cas anonymisés adaptés aux secteurs des participants et restitution collective. Supports remis : Grille d’inspection adaptable, trame d’entretien court, modèle de compte rendu et tableau de suivi.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Positionnement initial, exercices avec retour du formateur et mise en situation finale évaluée selon une grille de critères. Un questionnaire recueille la satisfaction.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Méthodes et outils pratiques CSE/CSSCT

Observer le travail réel pour agir sur les conditions de travail

2 jours (14 heures)

Comprendre l’activité concrète, ses contraintes et ses ressources pour étayer les interventions des représentants du personnel.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants du personnel et représentants syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première connaissance du mandat est utile ; les exemples sont adaptés au groupe.

Objectifs opérationnels

- Distinguer travail prescrit et activité réelle.
- Préparer une observation et des échanges centrés sur l’activité.
- Identifier aléas, régulations et marges de manœuvre.
- Transformer les observations en propositions de prévention.

Programme

Jour 1 · Préparer et conduire l’observation (7 h)

Module 1 · Comprendre le travail réel (2 h)

Consignes, objectifs, moyens et arbitrages ; variations entre situations et métiers.

Module 2 · Préparer une observation (2 h)

Choisir une séquence, informer les personnes, définir les limites et protéger les informations recueillies.

Construire une grille d’observation et des questions ouvertes sur l’activité.

Module 3 · Atelier d’observation (3 h)

Analyser un cas documenté ou une simulation : gestes, interruptions, coopération, outils et contraintes temporelles.

Distinguer ce qui est observé, expliqué par les salariés et encore à vérifier.

Jour 2 · Analyser et restituer (7 h)

Module 4 · Comprendre les régulations (3 h)

Croiser les observations et les échanges : aléas, stratégies, travail empêché et marges de manœuvre.

Mettre en relation organisation, moyens disponibles et exigences du travail.

Module 5 · Construire des propositions (2 h)

Identifier les ressources à préserver et les transformations à discuter ; examiner les effets possibles.

Module 6 · Restituer aux acteurs (2 h)

Produire une synthèse anonymisée et argumentée ; préparer les questions au CSE et le suivi.

Définir les investigations complémentaires nécessaires avant de conclure.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, exercices progressifs, cas anonymisés adaptés aux secteurs des participants et restitution collective. Supports remis : Grille d’observation, guide de questions sur l’activité, trame d’analyse et fiche de préconisations.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Positionnement initial, exercices avec retour du formateur et mise en situation finale évaluée selon une grille de critères. Un questionnaire recueille la satisfaction.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Analyse d’une situation de travail, repérage des risques et élaboration de propositions de prévention.

Critères : Distinction faits/interprétations, analyse des facteurs de travail, choix des relais et pertinence des mesures de prévention.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Relations humaines, psychologie du travail et situations sensibles

Techniques de communication pour les élus CSE : écouter, prendre la parole et animer les échanges collectifs

2 jours (14 heures)

Écouter et reformuler une demande sans la déformer.

Public

Élus CSE, membres de CSSCT, représentants de proximité, délégués syndicaux.

Prérequis

une première pratique des échanges liés au mandat est utile ; la formation reste accessible sans formation préalable.

Objectifs opérationnels

- Écouter et reformuler une demande sans la déformer
- Structurer une prise de parole liée au mandat
- Animer des échanges collectifs et exprimer un désaccord
- Conduire un échange avec un objectif et des suites explicites

Programme

Jour 1 · Écouter et formuler (7 h)

Verbal, non-verbal et contexte ; distinguer faits et interprétations, repérer les malentendus sans catégoriser les personnes.

Écoute active, questionnement, reformulation et clarification des attentes ; limites du rôle de l’élu.

Atelier : accueillir une réclamation et structurer un message autour des faits, des enjeux pour les salariés et d’une demande.

Jour 2 · Prendre la parole et animer (7 h)

Préparer une intervention courte, rendre les informations accessibles et vérifier la compréhension.

Organiser la participation, distribuer la parole et reformuler les désaccords ; conclure par des suites explicites.

Simulations et débriefing : échange avec un salarié, prise de parole en réunion et animation d’un collectif.

Méthodes pédagogiques

Apports, rédaction de supports, mises en situation d’échange et de prise de parole, grille d’observation et production finale. Livrables : trame de message, grille de prise de parole, modèle de compte rendu synthétique.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Conduire un échange avec un objectif et des suites explicites. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Mise en situation d’un échange sensible et débriefing de la posture et des suites à donner.

Critères : Écoute, reformulation, distinction faits/jugements, limites du mandat, choix des relais et traçabilité proportionnée.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Relations humaines, psychologie du travail et situations sensibles

Faire face aux comportements difficiles et aux pressions : gérer les échanges tendus dans l’exercice du mandat

2 jours (14 heures)

Décrire des comportements et des pressions à partir de faits.

Public

Élus du CSE et de la CSSCT, représentants de proximité, délégués syndicaux, représentants du personnel.

Prérequis

Aucun prérequis technique ; une situation d’échange difficile peut être apportée sous forme anonymisée.

Objectifs opérationnels

- Décrire des comportements et des pressions à partir de faits
- Préparer une intervention et la coordination du collectif
- Réagir aux interruptions et échanges tendus
- Formaliser les suites d’une réunion et les relais à mobiliser

Programme

Jour 1 · Préparer et comprendre les échanges (7 h)

Distinguer comportements observables, interprétations et désaccords de fond ; éviter les diagnostics et étiquettes psychologiques.

Repérer interruptions, attaques personnelles, réponses hors sujet et pressions ; analyser contexte, enjeux et limites du mandat.

Atelier : préparer données, argument, question et suite attendue ; organiser les rôles de la délégation.

Jour 2 · Réagir et assurer les suites (7 h)

Écoute, reformulation, tempo et formulation courte ; revenir aux faits et à l’ordre du jour, exprimer le désaccord sans agressivité.

Simuler une interruption, une mise en doute et une reprise après incident ; envisager une suspension selon le cadre applicable.

Distinguer réponse, engagement et point restant à documenter ; connaître les relais et recours en cas de pression persistante.

Production finale : demande de précision écrite, restitution aux salariés et grille de préparation de la prochaine réunion.

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : apports ciblés, analyse de situations anonymisées, travail en sous-groupes, jeux de rôle et débriefings. Livrables : Grille « faits / interprétations / enjeux », phrases de recadrage, protocole de préparation d’un échange difficile, fiche réflexe de désescalade.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Formaliser les suites d’une réunion et les relais à mobiliser. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Mise en situation d’un échange sensible et débriefing de la posture et des suites à donner.

Critères : Écoute, reformulation, distinction faits/jugements, limites du mandat, choix des relais et traçabilité proportionnée.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Organisation et limites

Formation INTRA sur devis ; intervention en présentiel ou à distance selon les objectifs et les modalités retenues. Durée, horaires, intervenant, accessibilité, financement et documents contractuels précisés avant inscription. Aucun cas nominatif ni dossier médical ne doit être communiqué.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Relations humaines, psychologie du travail et situations sensibles

Comprendre, prévenir et gérer les conflits au travail

2 jours (14 heures)

Les conflits ne sont pas seulement des désaccords entre individus. Ils peuvent aussi exprimer des problèmes d'objectifs, de charge, de coordination ou de reconnaissance. Cette formation donne aux représentants du personnel une méthode pour analyser les situations, prévenir leur aggravation et intervenir dans les limites de leur mandat.

Public

Membres du CSE et de la CSSCT, représentants de proximité, délégués syndicaux et responsables syndicaux.

Prérequis

Aucun prérequis ; expérience du travail collectif utile mais non exigée.

Objectifs opérationnels

- Distinguer désaccord professionnel, conflit, violence, harcèlement allégué et dysfonctionnement organisationnel.
- Analyser les causes, acteurs, intérêts et facteurs d'escalade d'un conflit.
- Conduire un échange et restituer des faits sans prendre parti trop rapidement.
- Définir une réponse adaptée au rôle du CSE, de la CSSCT ou de l'organisation syndicale.
- Construire une demande de prévention et suivre des engagements vérifiables.

Programme

Jour 1 - Analyser les mécanismes du conflit (7 h)

Module 1 - Identifier le conflit et son contexte (3 h)

Du désaccord à la rupture relationnelle : étapes de l'escalade, représentations et malentendus.

Conflit interpersonnel, conflit de rôle, conflit de valeurs, conflit de priorité et concurrence de ressources.

Distinction avec violences et suspicion de harcèlement : nécessité de procédures et protections appropriées.

Module 2 - Reconstituer la situation de travail (4 h)

Travail prescrit / travail réel, charge, objectifs contradictoires, marges de manœuvre, rapports sociaux.

Recueillir plusieurs points de vue et distinguer faits, interprétations et intérêts.

Étude de cas : tensions dans un service après réorganisation et manque de remplacements.

Définir les éléments documentaires utiles et les risques d'une approche exclusivement individuelle.

Jour 2 - Intervenir sans aggraver la situation (7 h)

Module 3 - Savoir dialoguer en situation conflictuelle (3 h)

Écoute, reformulation, questionnement ouvert, recadrage et expression d'une demande.

Posture du représentant : soutien aux salariés, indépendance d'analyse, rôle distinct de celui d'un médiateur.

Limites de l'intervention directe : agressions, menaces, situations nécessitant un dispositif de protection ou une enquête.

Module 4 - Construire et suivre une action collective (4 h)

Cartographie des acteurs, analyse des causes et articulation avec les consultations, inspections, alertes et négociations.

Formuler des mesures de prévention organisationnelle et des demandes vérifiables.

Simulation : présenter au CSE un conflit collectif en évitant toute accusation non étayée.

Atelier de synthèse : plan d'action, responsabilités, échéances et critères de suivi.

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : apports ciblés, analyse de situations anonymisées, travail en sous-groupes, jeux de rôle et débriefings. Livrables : Matrice de qualification du conflit, grille d'analyse des situations de travail, trame d'entretien factuel, tableau de suivi d'actions de prévention.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Analyse d'un cas interservices, restitution collective argumentée et simulation d'un échange tendu ; évaluation selon une grille de critères.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Mise en situation d'un échange sensible et débriefing de la posture et des suites à donner.

Critères : Écoute, reformulation, distinction faits/jugements, limites du mandat, choix des relais et traçabilité proportionnée.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l'outil, les prérequis techniques, l'assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d'accès, de financement, d'accessibilité, d'évaluation et d'attestation figurent au début de ce catalogue et s'appliquent à cette fiche.

Organisation et limites

Formation INTRA sur devis ; intervention en présentiel ou à distance selon les objectifs et les modalités retenues. Durée, horaires, intervenant, accessibilité, financement et documents contractuels précisés avant inscription. Aucun cas nominatif ni dossier médical ne doit être communiqué.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Relations humaines, psychologie du travail et situations sensibles

Accueillir la parole d’un salarié en souffrance psychologique

2 jours (14 heures)

Les représentants du personnel sont régulièrement sollicités par des salariés en difficulté, parfois dans des situations très sensibles. Cette formation permet de conduire un premier échange respectueux et utile, de protéger la parole recueillie, de reconnaître les situations qui nécessitent un relais immédiat et de relier les alertes individuelles à la prévention collective.

Public

Élus CSE et CSSCT, représentants de proximité, délégués syndicaux, référents désignés parmi les représentants du personnel.

Prérequis

Aucun prérequis ; ne remplace ni un cursus de secourisme en santé mentale ni une qualification de soignant.

Objectifs opérationnels

- Créer les conditions d’un premier échange sécurisant et respectueux du consentement de la personne.
- Pratiquer une écoute active sans investigation intrusive, promesse excessive ou diagnostic.
- Reconnaître les signes justifiant une orientation rapide vers les professionnels compétents.
- Organiser une transmission proportionnée et sécurisée selon la situation et les moyens du mandat.
- Identifier les facteurs professionnels et les demandes collectives de prévention utiles.

Programme

Jour 1 - Écouter et comprendre sans se substituer (7 h)

Module 1 - Définir sa posture et ses limites (3 h)

La place du représentant du personnel : écoute, accompagnement dans les démarches, alerte et prévention.

Souffrance exprimée, stress, conflit et harcèlement allégué : ne pas conclure avant d’avoir les faits.

Choisir un lieu, expliquer sa disponibilité et préciser les limites de la confidentialité.

Module 2 - Conduire l’entretien de premier accueil (4 h)

Questionner sans suggérer les réponses, laisser des silences, reformuler et clarifier les attentes.

Distinguer faits, ressentis, hypothèses et demandes concrètes ; noter l’essentiel avec sobriété.

Réagir aux pleurs, à la colère, au mutisme et aux récits contradictoires.

Simulation : salarié qui dit « je n’en peux plus » ; salarié isolé ; salarié évoquant un management difficile.

Jour 2 - Orienter, alerter et agir collectivement (7 h)

Module 3 - Identifier une urgence et mobiliser les relais (3 h)

Repérer la gravité apparente de la situation sans procéder à une évaluation clinique.

Service de prévention et de santé au travail, médecin, professionnels de santé, services d’urgence et dispositif national de prévention du suicide.

Savoir rechercher une aide immédiate en cas de danger ; ne pas rester seul face à une situation critique.

Module 4 - Du récit individuel à l’action du représentant (4 h)

Décider avec le salarié des suites appropriées, sauf impératif de protection immédiate.

Distinguer réclamation individuelle, démarche SSCT, signalement d’atteinte aux droits et demande de prévention.

Protéger les informations personnelles et organiser le suivi de la situation sans exposer inutilement le salarié.

Atelier : construire une trame d’entretien, une grille d’orientation et un scénario de suivi collectif.

Méthodes pédagogiques

Pédagogie active : apports ciblés, analyse de situations anonymisées, travail en sous-groupes, jeux de rôle et débriefings. Livrables : Trame d’accueil de la parole, grille de questionnement non suggestif, schéma d’orientation, fiche « de l’alerte individuelle à la prévention collective ».

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Positionnement initial ; entretien simulé évalué sur l’écoute, les limites du rôle, la protection de la parole et l’orientation ; exercice de décision sur une situation urgente.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Mise en situation d’un échange sensible et débriefing de la posture et des suites à donner.

Critères : Écoute, reformulation, distinction faits/jugements, limites du mandat, choix des relais et traçabilité proportionnée.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Organisation et limites

Formation INTRA sur devis ; intervention en présentiel ou à distance selon les objectifs et les modalités retenues. Durée, horaires, intervenant, accessibilité, financement et documents contractuels précisés avant inscription. Aucun cas nominatif ni dossier médical ne doit être communiqué.

En cas de danger immédiat : mobiliser les secours (15 ou 112). Le 3114 est le numéro national gratuit de prévention du suicide, accessible 24 h/24 et 7 j/7 en France. La formation apprend à orienter, non à évaluer cliniquement un risque suicidaire.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Dialogue social, communication et négociation

Articuler le rôle du CSE et la négociation syndicale

2 jours (14 heures)

Expliquer le rôle du CSE dans la négociation collective.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, négociateurs sociaux

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance du dialogue social et des missions du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le rôle du CSE dans la négociation collective
- Identifier les leviers et stratégies de négociation pour défendre les intérêts des salariés
- Analyser les documents et données pour argumenter efficacement
- Utiliser des techniques de communication et d'argumentation dans une simulation de négociation
- Analyser les désaccords et définir les conditions d'un accord répondant aux priorités des salariés

Programme

Module 1 : Comprendre le rôle du CSE dans la négociation collective (3h)

Cadre légal de la négociation collective et place du CSE

Différences entre négociation et consultation

Relations entre CSE, syndicats et direction dans le cadre des négociations

Module 2 : Préparer efficacement une négociation (4h)

Définir des objectifs clairs et des marges de manœuvre

Analyser les documents économiques et sociaux de l'entreprise

Identifier les besoins des salariés et structurer les revendications

Anticiper les arguments de l'employeur

Module 3 : Techniques de négociation et gestion des conflits (4h)

Techniques de persuasion et d'argumentation

Communication assertive et gestion du stress en négociation

Réagir aux objections et contourner les blocages

Exercices pratiques et mises en situation

Module 4 : Formaliser un accord et assurer son suivi (3h)

Formuler des engagements précis, vérifiables et conformes au cadre applicable

Valider et signer un accord avec l'employeur

Suivi et application des engagements pris

Mesurer les résultats et préparer les futures négociations

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Simulation d’un échange ou d’une négociation et préparation d’un argumentaire. Clarté du message, écoute et reformulation, argumentation étayée, respect du rôle du représentant.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Simulation d’un échange ou d’une négociation et préparation d’un argumentaire.

Critères : Clarté du message, écoute et reformulation, argumentation étayée, respect du rôle du représentant.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Dialogue social, communication et négociation

Préparer les négociations annuelles obligatoires (NAO) : analyser les marges de manœuvre économiques, chiffrer les revendications et négocier

3 jours (21 heures)

Situer les acteurs et le cadre des NAO.

Public

Membres du CSE, délégués syndicaux, représentants du personnel, négociateurs d'entreprise

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance du dialogue social et des obligations légales du CSE est un plus

Objectifs opérationnels

- Situer les acteurs et le cadre des NAO
- Analyser les ressources et les choix de répartition
- Chiffrer les revendications salariales et d'emploi
- Préparer une stratégie et un suivi des engagements

Programme

Jour 1 · Cadre et analyse économique (7 h)

Distinguer rôle consultatif du CSE et négociation syndicale ; identifier thèmes, calendrier, informations et règles applicables aux NAO.

Relier activité, prix, volumes, charges et marges ; comparer exercices, éléments récurrents et exceptionnels.

Examiner masse salariale, investissements, dette et dividendes ; distinguer charge, décaissement et affectation du résultat, décisions locales et du groupe.

Atelier : analyser les arguments justifiant un gel des embauches ou des rémunérations et les informations manquantes.

Jour 2 · Chiffrer les revendications (7 h)

Croiser salaires, effectifs, intérim, sous-traitance, heures supplémentaires et compétences ; recueillir les priorités des salariés.

Estimer le coût d'une mesure salariale et d'un recrutement : cotisations, date d'effet, première année et année pleine.

Atelier : comparer scénarios d'emploi, d'investissement et de rémunération, tester les hypothèses et les moyens de financement sans promettre une marge certaine.

Jour 3 · Négocier et suivre (7 h)

Définir priorités, arguments, marges de discussion et coordination du collectif ; préparer les réponses aux objections.

Simulation : défendre les revendications chiffrées, expliciter les désaccords et apprécier les propositions.

Production finale : points d’accord et désaccord, vérifications avant signature par les personnes habilitées, suivi des engagements et restitution aux salariés.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Préparer une stratégie et un suivi des engagements. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Simulation d’un échange ou d’une négociation et préparation d’un argumentaire.

Critères : Clarté du message, écoute et reformulation, argumentation étayée, respect du rôle du représentant.

Organisation et informations pratiques

3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Dialogue social, communication et négociation

Techniques de négociation : préparer sa stratégie, argumenter, gérer les objections et conclure

2 jours (14 heures)

Préparer une stratégie et des arguments étayés.

Public

Membres du CSE, représentants du personnel, élus syndicaux, négociateurs d'entreprise

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une première expérience en négociation sociale ou commerciale est un plus

Objectifs opérationnels

- Préparer une stratégie et des arguments étayés
- Écouter, reformuler et traiter les objections
- Gérer un échange tendu dans le cadre du mandat
- Examiner une proposition et organiser les suites de la négociation

Programme

Jour 1 · Préparer la stratégie et la communication (7 h)

Définir mandat, objectifs, priorités, alternatives et informations nécessaires ; répartir les rôles du collectif.

Distinguer faits, hypothèses et positions ; construire des arguments à partir des enjeux pour les salariés.

Écoute, questionnement, reformulation et clarté du message ; tenir compte du contexte sans catégoriser les interlocuteurs.

Atelier : préparer une séquence de négociation et anticiper les objections.

Jour 2 · Négocier, conclure et suivre (7 h)

Exprimer le désaccord, répondre aux objections et distinguer tension relationnelle et désaccord de fond.

Simulations : examiner concessions et contreparties, expliciter les points non résolus et demander les informations utiles.

Production finale : analyser une proposition d'accord, vérifier les conditions de validation et de signature, préparer restitution et suivi. La formation ne garantit pas la conclusion d'un accord.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, cas corrigé et trames de travail utilisées dans les ateliers, réutilisables dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude de cas et production finale : Examiner une proposition et organiser les suites de la négociation. Vérifier les faits, expliciter la méthode, justifier les choix et identifier les limites. Retour individualisé sur chaque objectif.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Simulation d’un échange ou d’une négociation et préparation d’un argumentaire.

Critères : Clarté du message, écoute et reformulation, argumentation étayée, respect du rôle du représentant.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Ateliers thématiques et stratégiques

Derrière les mots : décrypter les discours et construire une analyse contradictoire

Au choix : 2 jours (14 h), 2 jours + 1 jour (21 h) ou 3 jours (21 h)

Un atelier pour examiner les mots employés dans les discours de direction, retrouver les faits et les choix qu'ils recouvrent, puis construire des questions, des arguments et des propositions au service des salariés.

Public

Élus CSE, représentants du personnel, délégués syndicaux et équipes syndicales, tous secteurs d'activité.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Les situations et supports sont adaptés à l'expérience des participants et à leur mandat.

Objectifs opérationnels

- Repérer les formulations qui orientent la lecture d'une situation : euphémismes, présupposés, abstractions et arguments d'autorité.
- Distinguer faits vérifiables, interprétations, jugements de valeur et choix présentés comme inévitables.
- Relier un discours aux données disponibles, aux informations manquantes et aux conséquences concrètes pour les salariés.
- Construire des questions précises et une argumentation contradictoire fondée sur des éléments vérifiables.
- Reformuler un message accessible aux salariés et préparer une intervention collective adaptée au mandat.

Programme

Jour 1 · Décrypter les mots et retrouver les faits (7 h)

Module 1 · Repérer les procédés de langage (3 h 30)

Identifier euphémismes, tournures impersonnelles, nominalisations, présupposés et faux dilemmes. Examiner des expressions telles que « optimisation des ressources », « agilité », « responsabilisation » ou « transformation nécessaire », sans présumer de leur sens ni de l'intention de leur auteur.

Distinguer ce qui est affirmé, ce qui est démontré et ce qui reste à vérifier. Décrire les acteurs, les décisions et les effets concrets que certaines formulations rendent peu visibles.

Module 2 · Confronter les discours aux situations de travail (3 h 30)

Analyser une note de direction, une présentation de projet ou une communication interne anonymisée. Relier les annonces à l'emploi, aux rémunérations, aux moyens et aux conditions de travail.

Questionner les chiffres mobilisés : source, périmètre, période, comparaison et informations absentes. Produire une grille « formulation / faits / hypothèses / effets / questions ».

Jour 2 · Construire une réponse argumentée et agir collectivement (7 h)

Module 3 · Préparer une analyse contradictoire (3 h 30)

Hiérarchiser les points à contester ou à éclaircir, rechercher les preuves et formuler des demandes précises. Identifier des alternatives et distinguer constat, désaccord, revendication et proposition.

Préparer une intervention en réunion : questions ouvertes puis ciblées, reformulation, relance face à une réponse imprécise et suivi des engagements.

Module 4 · Mettre en pratique et transmettre aux salariés (3 h 30)

Simulation d'un échange avec la direction et débriefing collectif. Construire une prise de parole et un écrit court compréhensibles, sans reprendre des formulations imprécises ni déformer les arguments discutés.

Réaliser une production de synthèse évaluée et définir un plan de mise en pratique : documents à obtenir, questions à porter, répartition des rôles et suites à suivre.

Jour 3 · Approfondissement selon le format retenu (7 h, uniquement pour les formats 2 J + 1 J et 3 J)

Format 2 J + 1 J : deux jours de socle, puis une journée de retour d'expérience après une période de mise en pratique. L'intervalle est convenu avec le groupe selon les réunions ou projets à venir ; il n'est pas comptabilisé dans les 21 heures de formation.

Matin (3 h 30) : analyser les situations rencontrées, les documents recueillis et les réponses obtenues ; vérifier les hypothèses et ajuster l'argumentation. Après-midi (3 h 30) : reprendre les mises en situation, améliorer les écrits et évaluer les acquis consolidés.

Format 3 J : trois jours consécutifs pour un approfondissement continu. Matin (3 h 30) : analyse croisée d'un dossier sectoriel plus complexe. Après-midi (3 h 30) : simulation collective, construction d'alternatives et restitution finale évaluée.

Adaptation à votre structure et à votre secteur

Un entretien de cadrage précise la taille et l'organisation de la structure, son statut, les métiers, les instances représentées, les enjeux du moment et les attentes du collectif. Les cas peuvent concerner notamment l'industrie, les services, le commerce, la santé, le médico-social ou le secteur public.

Les supports sont choisis avec le commanditaire : note de réorganisation, présentation économique, message sur les effectifs, document relatif aux conditions de travail ou communication institutionnelle. Ils sont anonymisés ; seuls les éléments utiles à la formation sont mobilisés. À défaut, des cas fictifs adaptés sont proposés.

Le programme de session précise le format choisi, les objectifs retenus, les horaires et les adaptations. Les exemples et le vocabulaire institutionnel sont ajustés au statut de la structure et au mandat des participants.

Méthodes pédagogiques

Atelier participatif alternant apports courts, lecture critique de documents, exercices de reformulation, travaux en sous-groupes, simulations de réunion et débriefings. Les positions sont discutées à partir des faits et des arguments, sans attribuer d'intentions non démontrées aux interlocuteurs.

Outils et supports remis

Grille de décryptage des discours, tableau de vérification des faits et des sources, trame de questions et de relances, canevas d'argumentaire et plan d'action du collectif.

Évaluation des acquis

Positionnement initial à partir d'un court extrait ; exercices corrigés pendant l'atelier ; analyse finale d'un document et mise en situation évaluant le repérage des procédés, la distinction entre faits et interprétations, la qualité des preuves, la précision des questions et la clarté de la restitution. Pour le format 2 J + 1 J, le retour d'expérience permet également d'évaluer la mise en pratique. Le questionnaire de satisfaction est distinct de l'évaluation des acquis.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Production issue d'un cas pratique adapté à la structure et au secteur.

Critères : Fiabilité des sources, distinction faits/hypothèses, argumentation et utilité de la production pour le mandat.

Organisation et informations pratiques

Au choix : 2 jours (14 h), 2 jours + 1 jour (21 h) ou 3 jours (21 h). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Ateliers thématiques et stratégiques

Communiquer efficacement après une réunion de CSE ou une expertise

1 jour (7 heures), avec adaptation du programme aux besoins du groupe

Transformer des échanges de réunion ou les conclusions d'une expertise en une information claire, fidèle et utile aux salariés : ce qui a été discuté, ce qui est établi, les positions exprimées et les suites à donner.

Public

Élus titulaires et suppléants du CSE, secrétaires de CSE, représentants syndicaux et équipes syndicales amenés à informer les salariés après une réunion ou une expertise.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première expérience de réunion est utile. Les exercices sont adaptés au mandat et à l'expérience des participants.

Objectifs opérationnels

- Identifier les informations utiles aux salariés et hiérarchiser les messages après une réunion ou une expertise.
- Distinguer faits, analyses, propositions, décisions, désaccords et points restant à vérifier.
- Reformuler des résultats économiques, financiers ou relatifs aux conditions de travail sans en déformer la portée.
- Produire un écrit synthétique et préparer une restitution orale adaptés aux destinataires et aux supports.
- Organiser la vérification, la validation et le suivi d'une communication en tenant compte des informations sensibles et du rôle de chaque émetteur.

Programme

Module 1 · Définir ce qui doit être transmis et au nom de qui (1 h 30)

Identifier les besoins d'information des salariés : enjeux pour l'emploi, les rémunérations, l'organisation et les conditions de travail. Choisir le message principal et les informations nécessaires pour le comprendre.

Distinguer le procès-verbal, une information du CSE, une communication syndicale et la restitution d'une expertise. Préciser l'auteur du message, les positions qu'il porte et le circuit de validation à prévoir.

Classer les éléments issus de la réunion : faits établis, déclarations de la direction, analyses de l'expert, positions des représentants, décisions actées et questions sans réponse.

Module 2 · Expliquer une expertise et rendre les chiffres compréhensibles (2 h)

Sélectionner les constats et conclusions à restituer sans réduire un rapport à une formule. Conserver les limites de l'analyse, les hypothèses et les divergences utiles à la compréhension.

Présenter un chiffre avec sa source, son périmètre, sa période et un point de comparaison pertinent. Traduire un indicateur économique ou un constat sur le travail en conséquences concrètes, en distinguant résultats établis et scénarios.

Atelier : transformer un extrait de rapport fictif ou anonymisé en trois messages clés, accompagnés des éléments qui les étayent et des questions restant ouvertes.

Module 3 · Rédiger un message clair et choisir ses supports (2 h)

Structurer une information courte : titre explicite, faits essentiels, analyse, positions exprimées et prochaines étapes. Expliquer les termes techniques et éviter les raccourcis, les formulations ambiguës ou les promesses non étayées.

Adapter le contenu à une affiche, un courriel, une lettre d'information ou une réunion avec les salariés ; tenir compte de l'accès aux outils numériques, des horaires et de la diversité des métiers.

Atelier : rédiger une synthèse d'une page à partir d'un dossier de réunion, puis en préparer une version courte et une trame de questions-réponses. Comparer les productions et corriger les déformations ou omissions.

Module 4 · Restituer, vérifier et assurer le suivi (1 h 30)

Préparer une intervention orale de trois minutes ; répondre aux questions en distinguant ce que l'on sait, ce que l'on analyse et ce qui reste à vérifier.

Repérer les informations personnelles, confidentielles ou sensibles avant diffusion. Identifier les règles et autorisations à vérifier selon la nature du document, le mandat et le canal choisi ; privilégier les données utiles et anonymisées.

Définir un circuit de relecture et de validation : exactitude, sources, émetteur, confidentialité, lisibilité et cohérence des supports. Prévoir les rectifications, la collecte des questions et le suivi des engagements.

Production finale évaluée : une synthèse écrite et une restitution orale, accompagnées d'un plan de diffusion et de suivi.

Adaptation à la structure, au secteur et à la situation

Le cadrage préalable précise le mandat, la taille de la structure, les métiers, les enjeux de la réunion ou de l'expertise et les moyens de communication accessibles aux salariés.

Le cas central est choisi selon les besoins : consultation économique, politique sociale, réorganisation, projet technologique ou conditions de travail. Les documents apportés sont anonymisés et leur utilisation en formation est vérifiée en amont ; à défaut, des cas fictifs adaptés sont proposés.

Le programme de session précise les exercices, les supports et le volume horaire retenus. Un approfondissement peut être étudié sur devis pour travailler plusieurs supports ou plusieurs situations.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, analyse comparative de communications, exercices de simplification, rédaction en sous-groupes, restitution orale et relecture croisée. Les participants travaillent sur des documents fictifs ou anonymisés adaptés à leur secteur.

Outils et supports remis

Trame de synthèse après réunion, fiche de restitution d'expertise, modèle de questions-réponses, grille de vérification avant diffusion et plan de communication avec échéances de suivi.

Évaluation des acquis

Positionnement initial à partir d'un court message à analyser ; corrections commentées au fil des exercices ; évaluation finale d'un écrit et d'une restitution orale selon la fidélité aux sources, la distinction entre faits et positions, la hiérarchisation, la clarté et la pertinence des suites annoncées. L'évaluation de satisfaction est recueillie séparément.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Production issue d'un cas pratique adapté à la structure et au secteur.

Critères : Fiabilité des sources, distinction faits/hypothèses, argumentation et utilité de la production pour le mandat.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 heures), avec adaptation du programme aux besoins du groupe. La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Ateliers thématiques et stratégiques

Négocier avec les chiffres

2 jours (14 heures) · Variante INTRA : 3 jours (21 heures)

Construire une stratégie de négociation à partir des données économiques et sociales : distinguer constats financiers, choix de gestion et interprétations, étayer les revendications et chiffrer des alternatives.

Public

Délégués syndicaux, membres des délégations de négociation, représentants des organisations syndicales et élus du CSE contribuant à l'analyse économique et sociale.

Prérequis

Aucun prérequis comptable. Une connaissance des échanges avec la direction constitue un atout.

Objectifs opérationnels

- Identifier les sources pertinentes : comptes, BDESE, dossiers de consultation et rapports d'expertise.
- Interpréter les principaux indicateurs économiques et sociaux en tenant compte de leurs limites.
- Examiner et questionner une argumentation économique de direction.
- Élaborer des revendications et plusieurs scénarios chiffrés.
- Préparer des positions, des marges de manœuvre et un argumentaire de négociation.
- Analyser une contre-proposition et formaliser les suites de la négociation.

Programme

Jour 1 · Enjeux, données et chiffrage (7 h)

Module 1 · Enjeux et mandats (1 h)

Qui négocie ? Identifier les objectifs, les interlocuteurs et les informations utiles ; distinguer le rôle des négociateurs et la contribution des élus du CSE à l'analyse.

Module 2 · Lire les données (2 h)

Comptes, BDESE, effectifs, salaires et investissements : retenir des périmètres comparables.

Module 3 · Analyse contradictoire (2 h)

Évaluer les arguments économiques et élaborer des questions à la direction.

Module 4 · Chiffrage (2 h)

Construire plusieurs scénarios salariaux et leurs effets sur le budget à l'aide d'un tableur.

Jour 2 · Revendications, stratégie et simulation (7 h)

Module 5 · Revendications (1 h 30)

Hiérarchiser les demandes et formaliser une plateforme chiffrée.

Module 6 · Stratégie (2 h)

Anticiper les objections et organiser la délégation.

Module 7 · Simulation (2 h 30)

Négocier, comparer les contre-propositions et conduire un débriefing.

Module 8 · Suites (1 h)

Rédiger un relevé de décisions et une feuille de route.

Jour 3 · Approfondissement INTRA (7 h, en complément du socle de 2 jours)

Module 9 · Approfondir le diagnostic de l'entreprise (1 h 30)

Produire un diagnostic économique et social à partir des documents disponibles.

Module 10 · Construire la plateforme et ses variantes (1 h 30)

Élaborer des propositions hiérarchisées et chiffrées.

Module 11 · Simuler une négociation et examiner les compromis (2 h 30)

Mettre à l'épreuve les arguments et les objections, puis établir un relevé des échanges.

Module 12 · Préparer la restitution et le suivi (1 h 30)

Établir une feuille de route, les échéances et les responsabilités.

Un cas pratique continu : Industria SA

Travail sur une entreprise fictive de 500 salariés : chiffre d'affaires, résultats, investissement, dividendes, emplois, masse salariale et absentéisme. Les participants construisent une plateforme revendicative, comparent des hypothèses salariales et conduisent une simulation.

Situations d'application

Rémunérations : comparer augmentation générale et mesures ciblées. Emploi et organisation : chiffrer plusieurs évolutions d'effectifs ou de temps de travail. Égalité professionnelle : analyser les écarts et comparer des mesures correctrices.

L'analyse économique informe la négociation sans épuiser ses enjeux : qualité du travail, santé, équité des mesures et attentes des salariés restent des dimensions à part entière.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, exercices de lecture des documents, calculs assistés par tableur, travaux de groupe et simulation. Les documents sont fictifs ou anonymisés. Le format INTRA approfondi est adapté après analyse des besoins et des documents disponibles.

Outils et supports remis

Grille de lecture économique et sociale, tableur de simulation salariale, trame de revendications, matrice d'argumentation, grille d'analyse des contre-propositions et feuille de route.

Évaluation des acquis

Positionnement initial, productions intermédiaires et évaluation finale à partir d'une grille de compétences. Les productions portent sur la lecture des données, les scénarios chiffrés, l'argumentaire et les suites de négociation. La satisfaction est recueillie séparément.

Place dans votre parcours

Cette formation porte sur les preuves, les scénarios et les revendications chiffrées. Elle complète « Techniques de négociation », consacré à la conduite des échanges et aux objections, et « Préparer les NAO », consacré au cadre et aux thématiques de négociation.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Production issue d'un cas pratique adapté à la structure et au secteur.

Critères : Fiabilité des sources, distinction faits/hypothèses, argumentation et utilité de la production pour le mandat.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures) · Variante INTRA : 3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Ateliers thématiques et stratégiques

Algorithmes et contrôle numérique du travail : surveillance, décisions automatisées et protection des salariés

2 jours (14 heures) · Variante INTRA : 3 jours (21 heures)

Comprendre les transformations du travail, identifier les risques et construire des moyens d'action : métiers, charge, autonomie, données personnelles, évaluation et contrôle numérique des salariés.

Public

Membres du CSE et de la CSSCT, représentants de proximité, délégués syndicaux, membres de délégations syndicales et représentants du personnel participant à l'analyse de projets numériques.

Prérequis

Aucun prérequis informatique. Une connaissance de base du fonctionnement du CSE est utile. Les attentes et les projets connus sont recueillis en amont.

Objectifs opérationnels

- Distinguer automatisation classique, algorithmes de décision et principaux usages de l'intelligence artificielle, dont l'IA générative.
- Cartographier les usages et identifier les tâches, métiers, populations et situations de travail concernés.
- Analyser les incidences possibles sur l'emploi, les compétences, la charge de travail, l'autonomie, la santé et les conditions de travail.
- Identifier les questions relatives aux données personnelles, au contrôle de l'activité et aux décisions automatisées.
- Mobiliser les prérogatives d'information et de consultation du CSE en distinguant leurs fondements et conditions.
- Construire des demandes de documents, des propositions de garanties et un dispositif de suivi concerté.

Programme

Jour 1 · Comprendre les outils et analyser leurs effets (7 h)

Module 1 · Comprendre les outils (1 h 30)

IA générative, systèmes prédictifs et règles algorithmiques : distinguer promesse, usage réel et paramétrage. Exercice : reconnaître les fonctions de cinq outils.

Module 2 · Travail et emploi (2 h)

Identifier activités automatisées, travail invisible, contrôle humain, requalification des métiers, formation, intensification et redistribution des gains. Atelier de cartographie des tâches.

Module 3 · Santé et organisation (2 h)

Charge et rythme, injonctions contradictoires, autonomie, coopération, erreurs à corriger, facteurs psychosociaux et risques nouveaux : analyse de situations de travail.

Module 4 · Données et surveillance (1 h 30)

Traçabilité, scores individuels, surveillance numérique, RGPD, transparence, proportionnalité et décisions automatisées. Examen d'un tableau de bord.

Jour 2 · Construire l’intervention des représentants (7 h)

Module 5 · Droits et prérogatives (2 h)

Information et consultation du CSE, projets technologiques, suivi RH, dispositifs de contrôle, possibilité d’expertise et articulation avec le règlement européen sur l’IA. Mise en situation pour identifier les fondements et conditions applicables.

Module 6 · Auditer un projet (2 h)

Finalités, prestataires, périmètre, données, fiabilité, pilote, indicateurs de qualité et prévention : distinguer dossier annoncé et projet réel. Atelier de demande documentaire.

Module 7 · Construire des garanties (1 h 30)

Conditions de déploiement, contrôle humain effectif, contestation, formation, protections et suivi des effets sur l’emploi et le travail. Travail en sous-groupes.

Module 8 · Exercer son mandat (1 h 30)

Simuler une réunion CSE sur le projet fictif ALTERA SERVICES : questions, positions, propositions, suites et restitution aux salariés.

Jour 3 · Formation-action INTRA sur un projet de l’établissement (7 h, en complément du socle)

Module 9 · Cartographier le projet et ses usages (2 h)

Inventaire des dispositifs, des populations et des décisions concernés.

Module 10 · Examiner le travail réel et les risques (2 h)

Carte des tâches transformées et des effets à documenter.

Module 11 · Consolider les questions du CSE (1 h 30)

Demande documentaire hiérarchisée et garanties proposées.

Module 12 · Préparer la prochaine réunion et le suivi (1 h 30)

Feuille de route, répartition des rôles et modalités de suivi.

Cas pratique continu : ALTERA SERVICES

Trois outils fictifs : assistance à la rédaction, attribution algorithmique des dossiers et tableau de bord de performance individuelle. Les résultats annoncés du pilote sont confrontés aux indicateurs de qualité et aux remontées des salariés. Chaque séquence enrichit une grille de diagnostic avant la simulation de consultation.

Adaptation à votre structure et à votre secteur

Les bénéfices et les risques ne sont pas présumés : ils sont documentés, discutés et suivis. La variante INTRA utilise uniquement des documents autorisés et, lorsque nécessaire, anonymisés. Elle ne constitue pas une expertise réglementée.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges sur les situations professionnelles, analyses de documents, cas fil rouge ALTERA SERVICES, travaux en petits groupes et simulation de réunion.

Outils et supports remis

Lexique de l’IA au travail, matrice d’inventaire, grille d’analyse des effets, indicateurs d’expérimentation, modèle de demande documentaire et feuille de route CSE.

Évaluation des acquis

Positionnement initial et vérification des acquis par la cartographie, les questions élaborées, le diagnostic des risques et la simulation de réunion. Les preuves produites permettent un retour sur les acquis ; la satisfaction est recueillie séparément.

Place dans votre parcours

Ce programme met l’accent sur la gestion algorithmique, les scores individuels, la surveillance numérique et les garanties à construire. La formation « Intelligence artificielle au travail : comprendre les projets et agir en CSE » reste une entrée transversale par l’analyse d’un projet. Le choix est précisé lors du positionnement ; les deux programmes ne constituent pas des étapes obligatoires successives.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Production issue d’un cas pratique adapté à la structure et au secteur.

Critères : Fiabilité des sources, distinction faits/hypothèses, argumentation et utilité de la production pour le mandat.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures) · Variante INTRA : 3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Ateliers thématiques et stratégiques

Argumenter face à la direction en réunion CSE

2 jours (14 heures) · Variante INTRA : 3 jours (21 heures)

Prendre la parole, questionner les réponses et défendre une position collective étayée : préparer des interventions utiles au mandat, conserver le fil d’une demande et organiser les suites de la réunion.

Public

Élus titulaires et suppléants du CSE, membres de CSSCT, représentants de proximité, représentants syndicaux au CSE et équipes d’élus amenées à préparer des réunions.

Prérequis

Aucun prérequis technique. Une première participation à une réunion constitue un atout. Les exercices d’information-consultation sont principalement construits pour les CSE des entreprises d’au moins 50 salariés ; une adaptation est prévue pour les autres configurations.

Objectifs opérationnels

- Identifier le but et le cadre d’une intervention : obtenir un fait, questionner une justification, formuler une proposition ou expliciter un désaccord.
- Distinguer données établies, affirmations de la direction, retours des salariés, hypothèses et informations manquantes.
- Construire un argument oral court associant faits, analyse, impacts, demande précise et suite à donner avec la méthode F.A.I.R.E.
- Formuler des questions vérifiables, écouter une réponse et relancer une réponse partielle ou évasive sans attaque personnelle.
- Organiser les interventions d’une délégation et gérer un désaccord ou une interruption en préservant la portée du message.
- Formaliser les demandes, réponses, engagements et points restant à documenter pour préparer le suivi de la réunion.

Programme

Jour 1 · Préparer, argumenter et questionner (7 h)

Module 1 · Cadrer l’intervention (1 h 30)

Situer les rôles et choisir un objectif opérationnel ; éviter les questions multiples et les interventions sans demande.

Module 2 · Analyser les éléments du dossier (2 h)

Distinguer faits, projections, témoignages et informations manquantes ; construire une liste de questions utiles.

Module 3 · Argumenter avec la méthode F.A.I.R.E. (2 h)

Faits, Analyse, Impacts, Requête, Échéance : préparer des prises de parole de 90 secondes et de 3 minutes.

Module 4 · Questionner et relancer (1 h 30)

Questions précises, reformulation, gestion d’une réponse incomplète, demande de documents et suivi.

Jour 2 · Intervenir collectivement et préparer les suites (7 h)

Module 5 · Construire une parole collective (1 h 30)

Préparer les rôles et le déroulé des interventions entre élus ; coordonner secrétaire et porte-parole.

Module 6 · Faire face aux objections (1 h 30)

Répondre aux minimisations, digressions, chiffrages contestables et interruptions sans personnaliser le débat.

Module 7 · Simulation intégrale de réunion (2 h 30)

Réunion CSE fictive : interventions, objections, relances, arbitrages collectifs et débriefing.

Module 8 · Formaliser et préparer le suivi (1 h 30)

Déclaration, points à consigner, tableau des demandes et réponses, plan de progression et évaluation.

Jour 3 · Formation-action INTRA (7 h, en complément du socle)

Module 9 · Analyse du dossier (2 h)

Travail sur un ordre du jour, une note de direction, des éléments BDESE ou des documents anonymisés fournis par l’équipe.

Module 10 · Préparation des interventions (2 h)

Répartition des rôles, rédaction de trois argumentaires et préparation des demandes documentaires.

Module 11 · Simulation et retours (2 h)

Simulation d’une séquence de réunion, observation, révision des interventions et tests de relance.

Module 12 · Feuille de route (1 h)

Priorités, pièces attendues, responsabilités et échéances pour la prochaine réunion.

Mise en situation : Vectorys Logistique

Une entreprise fictive de 360 salariés présente une réorganisation des plannings appuyée sur un logiciel d’optimisation. Note de direction, données partielles sur l’activité et les conditions de travail, remontées de terrain et ordre du jour servent à préparer puis jouer une réunion avec des réponses parfois incomplètes. Les participants apprennent à qualifier les preuves et à ne pas déduire de liens de causalité non démontrés.

Adaptation à votre collectif

Le troisième jour ne vaut ni expertise du projet ni conseil juridique individualisé. L’utilisation de documents réels nécessite un examen préalable de leur caractère communicable et des règles de confidentialité.

Méthodes pédagogiques

Apports courts, entraînements individuels, exercices de reformulation, observations croisées et débriefings. Les simulations ne sont filmées que si les participants y consentent et si les modalités sont convenues.

Outils et supports remis

Trame F.A.I.R.E. pour préparer les interventions, liste de questions et de relances, tableau des demandes et réponses et feuille de route pour la prochaine réunion.

Évaluation des acquis

Positionnement initial par mise en situation courte, observation des productions pendant la session et simulation finale évaluée sur une grille : exactitude, objectif, qualité de la demande, écoute, respect des rôles et suivi. Le bilan distingue acquis, partiellement acquis, non acquis et non évalué selon les preuves disponibles. La satisfaction fait l’objet d’un recueil distinct.

Place dans votre parcours

Cette formation travaille l’argumentation en situation de réunion CSE, sans confondre consultation et négociation d’un accord collectif. Elle complète les formations sur les techniques de communication, les pressions en réunion et la négociation collective. « Derrière les mots » porte sur le décryptage des discours ; « Négocier avec les chiffres » sur les preuves et les scénarios chiffrés.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Production issue d’un cas pratique adapté à la structure et au secteur.

Critères : Fiabilité des sources, distinction faits/hypothèses, argumentation et utilité de la production pour le mandat.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures) · Variante INTRA : 3 jours (21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Formations sectorielles santé et hôpital

Formation SSCT pour les membres du CSE et de la CSSCT - Santé privée lucrative et non lucrative

5 jours (35 heures) - formation initiale

Situer les missions SSCT du CSE et de la CSSCT dans le secteur privé..

Public

Élus titulaires et suppléants du CSE, dont les membres de la CSSCT, des établissements de santé et médico-sociaux privés, lucratifs ou non lucratifs.

Prérequis

Aucun prérequis.

Objectifs opérationnels

- Situer les missions SSCT du CSE et de la CSSCT dans le secteur privé.
- Identifier les risques propres aux soins et à l'accompagnement.
- Analyser les situations de travail, la charge et les effets des réorganisations.
- Préparer des interventions argumentées et suivre les actions de prévention.

Programme

Jour 1 · Le cadre et les moyens du CSE (7 h)

Obligations de prévention de l'employeur et missions SSCT des élus titulaires et suppléants.

Rôle de la CSSCT lorsqu'elle existe : travaux délégués par le CSE, préparation et suivi. Les avis et décisions de recours à l'expertise restent du ressort du CSE.

Acteurs : service de prévention et de santé au travail, inspection du travail, CARSAT et prévention interne.

Adaptation à l'effectif, aux accords et au statut de l'établissement : clinique, association, fondation, ESPIC ou structure médico-sociale.

Jour 2 · Identifier les risques dans les soins et l'accompagnement (7 h)

Manutention des personnes, TMS, chutes, risques biologiques et chimiques.

Violences, tensions avec les usagers, risques psychosociaux et conflits de valeurs.

Analyser un accident du travail : faits, arbre des causes et mesures de prévention.

Exercice : relier situations réelles de travail et évaluation des risques dans le DUERP.

Jour 3 · Observer le travail et analyser la charge (7 h)

Préparer une inspection et recueillir les observations des salariés.

Effectifs, remplacements, interruptions, travail de nuit et horaires atypiques.

Distinguer travail prescrit, activité réelle et régulations nécessaires à la continuité des soins.

Cas pratique : identifier les déterminants organisationnels de la charge et formuler des propositions.

Jour 4 · Examiner les projets et organiser la prévention (7 h)

Réorganisations, regroupements de services, changements d'horaires et nouveaux équipements.

Analyser les conséquences sur la santé, la sécurité et les conditions de travail.

Préparer les questions et l’avis du CSE selon ses attributions ; articuler ses travaux avec ceux de la CSSCT.

Relier le DUERP aux actions de prévention et au programme annuel lorsqu’il est applicable.

Jour 5 · Mobiliser les leviers d’action et assurer le suivi (7 h)

Inspections, enquêtes, alertes et conditions de recours à une expertise habilitée.

Préparer une réunion et argumenter des propositions de prévention primaire.

Simulation à partir d’un dossier fictif de santé privée, lucratif ou non lucratif.

Construire un plan d’action : priorités, responsables, échéances et indicateurs ; bilan des acquis.

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants. Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants.

Critères : Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Organisation et informations pratiques

5 jours (35 heures) - formation initiale. La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Formations sectorielles santé et hôpital

Formation santé, sécurité et conditions de travail pour les membres de la F3SCT - Fonction publique hospitalière

5 jours (35 heures) - formation initiale

Expliquer le cadre réglementaire de la santé et sécurité au travail dans la FPH.

Public

Membres titulaires et suppléants de la Formation Spécialisée SSCT (F3SCT) - Établissements hospitaliers publics

Prérequis

Aucun - formation obligatoire pour les membres nouvellement élus

Objectifs opérationnels

- Expliquer le cadre réglementaire de la santé et sécurité au travail dans la FPH
- Identifier les risques professionnels et savoir contribuer à leur prévention
- Analyser une situation de travail ou un projet impactant les conditions de travail
- Sélectionner les missions et leviers d’action de la F3SCT adaptés à une situation donnée
- Participer efficacement aux politiques de prévention et de QVCT

Programme

Jour 1 : Enjeux et cadre réglementaire de la santé au travail (7h)

Histoire et évolution du dialogue social en santé au travail

Acteurs de la prévention dans la FPH : DRH, médecin du travail, ACMO, inspecteur santé sécurité

Principes généraux de prévention

Fonctionnement de la F3SCT : convocation, ordre du jour, moyens, rapport annuel

Jour 2 : Identification des risques professionnels (7h)

Typologie des risques dans le secteur hospitalier :

Risques physiques (TMS, chutes, bruit…)

Risques chimiques et biologiques (agents infectieux, produits dangereux)

Risques psychosociaux (RPS, charge mentale, violences internes ou externes)

Étude de cas : analyse d’un accident de service

Introduction à l’arbre des causes et au DUERP (Document Unique)

Jour 3 : Analyse des situations de travail et prévention (7h)

Méthodologie d’analyse d’un poste de travail

Conditions de travail, ergonomie et environnement professionnel

Travail de nuit, horaires atypiques, charge de travail

Conduite d’une visite F3SCT (méthodologie, outils, post-visite)

Évaluation des actions de prévention

Jour 4 : Réorganisations, projets et dialogue social (7h)

Impact des projets d'organisation sur la santé au travail

Réaménagements, fusions de services, déménagements : quelles vigilances ?

Rôle consultatif de la F3SCT dans les projets de transformation

Étude d'un projet : grille d'analyse SSCT, formulation d'un avis motivé

Articulation avec le CSE (Comité Social d'Administration)

Jour 5 : Outils, leviers d'action et cas pratiques (7h)

Rédiger un avis F3SCT structuré

Savoir mobiliser une expertise agréée

Formuler des propositions de prévention et suivre les engagements de la direction

Simulations : analyse de documents, préparation de réunion

Clôture : récapitulatif, Q/R, construction d'un plan d'action local

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d'un dossier d'établissement de santé adapté au thème et au statut des participants. Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Positionnement et critères d'évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l'expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d'un dossier d'établissement de santé adapté au thème et au statut des participants.

Critères : Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Organisation et informations pratiques

5 jours (35 heures) - formation initiale. La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l'outil, les prérequis techniques, l'assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d'accès, de financement, d'accessibilité, d'évaluation et d'attestation figurent au début de ce catalogue et s'appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Formations sectorielles santé et hôpital

Formation de base pour les membres du Comité social d’établissement (CSE) - Fonction publique hospitalière

3 à 5 jours · module complémentaire, hors parcours réglementaire complet

Expliquer les missions, les compétences et le fonctionnement du CSE.

Public

Élus titulaires et suppléants au CSE des établissements publics de santé, médico-sociaux et sociaux

Prérequis

Aucun - formation accessible à tous les nouveaux membres du CSE

Objectifs opérationnels

- Expliquer les missions, les compétences et le fonctionnement du CSE
- Identifier les enjeux d’emploi, de parcours professionnels et de conditions de travail dans les établissements hospitaliers
- Identifier les règles applicables à une consultation du CSE et justifier les étapes à suivre
- Construire un plan d’intervention de l’élu en précisant les objectifs, les interlocuteurs et les étapes
- Articuler les travaux avec la Formation Spécialisée (F3SCT)

Programme

Jour 1 : Cadre réglementaire et missions du CSE (7h)

Historique et réforme du dialogue social (loi de transformation de la fonction publique)

Le CSE dans la FPH : composition, rôle, articulation avec la F3SCT

Fonctionnement : convocation, ordre du jour, procès-verbal, calendrier des réunions

Moyens des élus : temps de délégation, information, préparation, protection

Jour 2 : Emploi, organisation du travail et moyens d’intervention du CSE (7h)

Lignes directrices de gestion (LDG) : promotions, mobilités, GPMC

Politique sociale et égalité professionnelle

Organisation du travail et restructurations (mutations de service, déménagements…)

Lecture et compréhension du bilan social, du rapport social unique (RSU)

Dialogue avec l’administration : méthode d’analyse, formulation d’avis, suivi des engagements

Jour 3 : Mise en pratique et articulation avec la F3SCT (7h)

Cas pratiques : analyse de documents transmis au CSE

Élaboration collective d’un avis structuré

Articulation CSE / F3SCT : comment coordonner les avis et priorités

Préparation d’un plan de travail annuel du CSE

Simulation de réunion : prise de parole, stratégie d’intervention

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants. Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants.

Critères : Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Organisation et informations pratiques

3 à 5 jours · module complémentaire, hors parcours réglementaire complet. La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Formations sectorielles santé et hôpital

Les enjeux des montages financiers dans les établissements de santé privés : analyse des marges de manœuvre pour les négociations

2 à 3 jours (14 à 21 heures)

Expliquer les montages financiers et l'optimisation budgétaire dans les établissements de santé privés.

Public

Membres du CSE & négociateurs des établissements de santé privés

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une connaissance de base des modèles économiques des établissements de santé privés est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer les montages financiers et l'optimisation budgétaire dans les établissements de santé privés
- Analyser les modèles de prix de transfert et leur impact sur les budgets
- Identifier les marges de manœuvre financières et comptables utilisées par les groupes propriétaires d'établissements privés
- Détecter l'impact des refacturations internes (management fees, redevances de marque, SCI)
- Évaluer les conséquences des choix financiers sur l'emploi, les conditions de travail et la qualité des soins
- Appliquer ces connaissances pour renforcer les négociations salariales et sociales

Programme

Jour 1 : Comprendre les montages financiers et leur impact sur les établissements de santé privés (7h)

Présentation du cadre budgétaire et des financements des établissements de santé privés

Dotations de l'Assurance Maladie (T2A, MIGAC, FIR, etc.)

Financements publics et privés

Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM)

Recours à l'emprunt et gestion de la dette

Les modèles de prix de transfert dans l'Union Européenne et leur application aux établissements de santé privés

Définition des prix de transfert et régulation européenne

Utilisation des prix de transfert dans les groupes propriétaires d'établissements de santé privés

Optimisation fiscale et impact sur la gestion budgétaire

Les structures financières et l'utilisation des Sociétés Civiles Immobilières (SCI)

Pourquoi les établissements de santé privés utilisent-ils des SCI ?

Décryptage des flux financiers entre un établissement de santé privé et sa SCI propriétaire des murs

Effet sur le bilan financier et les marges de manœuvre budgétaires

Impact sur les coûts fixes et les possibilités de financement des NAO

Étude de cas : analyse d'un budget d'un établissement de santé privé avec SCI et refacturations internes

Jour 2 : Identifier les marges de manœuvre financières pour les négociations sociales et économiques (7h)

Analyse des refacturations internes et impact sur les marges de l'établissement

Management fees et refacturations intra-groupe

Définition et justification des frais de gestion interne

Comment sont structurés ces frais dans les établissements de santé privés ?

Décryptage des bilans financiers et impact sur la rentabilité apparente

Redevances de marques et prestations internes

Comment certains établissements utilisent-ils des licences de marque et des prestations internes pour ajuster leurs résultats ?

Exemples concrets d'utilisation de ces mécanismes dans le secteur de la santé privée

Lecture et interprétation des documents financiers d'un établissement de santé privé

Compte de résultat et bilan financier

Évolution des charges de personnel et de fonctionnement

Rentabilité et équilibre budgétaire

Impact des choix financiers sur les conditions de travail et l'emploi

Plans d'économie et restructurations

Effets des investissements sur l'organisation du travail

Recours aux contrats précaires et politique de recrutement

Préparer des revendications économiques argumentées

Utiliser les données financières pour défendre des augmentations salariales

Négociation des effectifs et des moyens humains

Recours aux experts du CSE pour appuyer les demandes

Exercices pratiques :

Simulation d'une négociation basée sur une analyse financière

Construction d'un argumentaire économique pour défendre les intérêts des salariés

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d'exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d'un dossier d'établissement de santé adapté au thème et au statut des participants. Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants.

Critères : Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Organisation et informations pratiques

2 à 3 jours (14 à 21 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Formations sectorielles santé et hôpital

Les sources de financement des CLCC : analyser les marges de manœuvre financières pour les NAO et autres négociations

2 jours (14 heures)

Expliquer les mécanismes de financement des CLCC.

Public

Élus des CLCC (Centres de Lutte Contre le Cancer), membres du CSE, représentants du personnel, négociateurs NAO,

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, mais une compréhension des enjeux budgétaires des CLCC est un plus

Objectifs opérationnels

- Expliquer les mécanismes de financement des CLCC
- Analyser les documents financiers pour identifier les marges de manœuvre
- Déterminer les leviers financiers utilisables dans les négociations salariales et sociales
- Construire des arguments économiques pour appuyer les revendications lors des NAO
- Anticiper les impacts budgétaires des décisions stratégiques

Programme

Jour 1 : Comprendre les sources de financement des CLCC et leur structure financière (7h)

Présentation du cadre budgétaire des CLCC

Différentes sources de financement :

Dotations de l’Assurance Maladie (T2A, MIGAC, FIR, etc.)

Subventions publiques et financements spécifiques

Activité libérale et financements privés

Partenariats et mécénats

Lecture et analyse des principaux documents financiers des CLCC :

Compte de résultat, bilan financier, annexes budgétaires

Flux de trésorerie et indicateurs de solvabilité

Répartition des dépenses et des ressources

Jour 2 : Identifier les marges de manœuvre financières pour les NAO et les négociations stratégiques (7h)

Décryptage des excédents et déficits budgétaires

Analyse des politiques d’investissement et d’endettement

Détermination des postes budgétaires pouvant être négociés

Construire une argumentation économique pour les NAO :

Lecture critique des documents financiers de l’employeur

Identifier les leviers pour financer les augmentations salariales

Mettre en relation la contribution du travail, les ressources disponibles et les revendications salariales

Exercices pratiques :

Élaboration d’un argumentaire pour justifier des revendications salariales et sociales dans le cadre d’une négociation NAO

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants. Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants.

Critères : Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Organisation et informations pratiques

2 jours (14 heures). La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.

Formations sectorielles santé et hôpital

L’intelligence artificielle dans les établissements de santé : impacts et enjeux pour les élus CSE et DS

1 jour (7 h) · extension sur 2 jours à construire sur devis

Expliquer les applications et les évolutions de l’IA dans la santé.

Public

Membres du CSE, Délégués Syndicaux (DS), représentants du personnel des établissements de santé

Prérequis

Aucun prérequis spécifique, formation accessible à tous niveaux

Objectifs opérationnels

- Expliquer les applications et les évolutions de l’IA dans la santé
- Identifier les transformations des métiers et des conditions de travail liées à l’IA
- Anticiper les risques d’automatisation et leurs conséquences sur l’emploi
- Évaluer les risques éthiques, sociaux et organisationnels de l’IA dans les fonctions supports et soignantes
- Construire une stratégie de dialogue social et de négociation pour encadrer le développement de l’IA

Programme

Module 1 : Comprendre l’IA et ses applications dans les établissements de santé (2h)

Définition et état des lieux de l’IA dans le secteur de la santé

Automatisation et digitalisation des processus : quels impacts pour les soignants et les fonctions supports ?

Exemples concrets :

IA et gestion administrative (facturation, dossier patient, RH)

IA et maintenance prédictive des équipements

IA et télémédecine : évolution du rôle des professionnels de santé

Études de cas : comment l’IA est déjà utilisée dans les établissements de santé ?

Module 2 : L’IA et son impact sur l’emploi et les conditions de travail (3h)

Quels métiers seront transformés ? Quels emplois sont menacés ?

IA et intensification du travail : nouvelles pressions sur les salariés

Risques psychosociaux et stress liés à l’IA

IA et contrôle du travail : enjeux de surveillance et de confidentialité

Quels dispositifs pour assurer la montée en compétences et la reconversion des salariés ?

Exercice pratique : identifier les risques et opportunités de l’IA pour les salariés dans son établissement

Module 3 : Encadrer le développement de l’IA à travers le dialogue social (2h)

Le rôle du CSE et des Délégués Syndicaux face aux transformations numériques

Comment négocier des accords sur l’introduction de l’IA dans l’établissement ?

Droits et obligations des employeurs en matière de nouvelles technologies

Surveillance, protection des données et respect des libertés individuelles

Exercice de simulation : négociation avec la direction sur l’introduction d’un nouvel outil d’IA

Méthodes pédagogiques

Apports ciblés, échanges structurés, analyse de documents, exercices et études de cas. Alternance de travaux individuels et collectifs avec correction commentée.

Outils et supports remis

Support pédagogique, documents d’exercice et trames utilisées pendant les ateliers, remis aux participants pour leur réutilisation dans le mandat.

Évaluation des acquis

Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants. Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Positionnement et critères d’évaluation

Avant la formation, un questionnaire ou un entretien recueille le mandat, l’expérience, les attentes et les situations à traiter. Un exercice ou des questions de repérage vérifient les prérequis et le niveau initial. Le programme et les adaptations sont arrêtés avec le commanditaire avant confirmation.

Exercice de synthèse : Étude d’un dossier d’établissement de santé adapté au thème et au statut des participants.

Critères : Choix du cadre institutionnel, analyse des informations, repérage des limites et justification des propositions.

Organisation et informations pratiques

1 jour (7 h) · extension sur 2 jours à construire sur devis. La proposition fixe le volume horaire retenu, les dates, les horaires et le séquençage. Pour une durée variable, le programme de session détaille les modules effectivement retenus.

Présentiel. Une modalité à distance peut être étudiée uniquement si elle est adaptée aux objectifs ; elle nécessite un programme spécifique précisant l’outil, les prérequis techniques, l’assistance, les interactions et le suivi. Les sessions INTER du calendrier sont en présentiel.

INTRA : sur devis. INTER : tarif et dates de la session ouverte. Contact : info@azimut-irp.fr · 07 66 87 99 12. Les modalités communes d’accès, de financement, d’accessibilité, d’évaluation et d’attestation figurent au début de ce catalogue et s’appliquent à cette fiche.

Consulter la fiche en ligne et demander une proposition

Tarif et modalités : sur devis pour les demandes INTRA. Les conditions de la proposition font référence.