


Programme de la formation

**CSE en matière de Santé Sécurité & Conditions de Travail (Obligatoire)
Membres élus CSE en renouvellement de mandat (3 jours) - Moins de
50 salariés** Mixte sur site et à distance 21 heures sur 3 jour(s) Salarié en poste Sur devis**Description courte**

Formation CSE/CSSCT - Obligatoire et essentielle pour une gestion optimale de la Santé et Sécurité au Travail

- **Cette formation interactive** de 3 jours est obligatoire pour **les élus du CSE**, titulaires et suppléants, en renouvellement de mandat, même sans être membres de la CSSCT.
- Elle vous permet d'acquérir les compétences nécessaires pour **assurer pleinement vos missions en matière de santé, sécurité et conditions de travail**. Que vous soyez titulaire, suppléant, cette formation vous offre les outils concrets et les pratiques essentielles pour identifier les risques professionnels, mener des inspections, réaliser des enquêtes et contribuer activement à la démarche de prévention des risques. [Article L2315-18 du code du travail](#).
- **Plus de précisions** : Claudia ROQUE 06.87.66.36.09 ou claudia.roque@reladia.com
- **A noter** : Les élus CSE peuvent choisir librement leur organisme de formation, même si le financement est pris en charge par l'employeur. Cela permet de s'assurer que la formation soit adaptée aux besoins particuliers des membres du CSE et de la commission CSSCT dans son ensemble.

Profil des participants

- **Tous les élus au sein du Comité Social et Économique (CSE) en renouvellement de mandat**, même s'ils ne sont pas membre de la Commission Santé, Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT)
- **3 jours** pour les élus du CSE en cas de renouvellement de mandat sans être membres de la CSSCT.
- **5 jours** pour les élus du CSE en premier mandat et les membres de la CSSCT (s'il y en a une.)

Prérequis

- Aucun prérequis n'est demandé.

Objectifs

- **S'approprier les attributions et les moyens du CSE**
En matière de santé et sécurité pour mettre en place des actions de prévention.
- **Identifier les attributions et les responsabilités du CSE**
En matière de santé et de sécurité.

- **Expliquer le rôle et les moyens mis à disposition du CSE**
Pour prévenir les risques professionnels.
- **Utiliser les outils et ressources du CSE**
Pour élaborer et mettre en œuvre des actions de prévention adaptées aux risques identifiés.
- **Adapter les missions de santé, sécurité et conditions de travail**
À son contexte et à son secteur d'activité pour informer sur la prévention des risques professionnels.
- **Réaliser des missions d'enquête et d'inspection CSE**
Au sein de sa structure.

Aptitudes et compétences visées / attestées

- **Comprendre et maîtriser les responsabilités du CSE et de la CSSCT**
Appréhender les rôles et obligations en matière de santé et de sécurité au travail.
- **Utiliser les ressources pour prévenir les risques professionnels**
Identifier et mobiliser les outils et documents disponibles pour une prévention efficace.
- **Réaliser et planifier les missions d'enquête**
Coordonner les actions avec les membres du CSE, déterminer les priorités d'intervention et planifier les étapes nécessaires.
- **Analyser et évaluer les risques professionnels**
Contribuer activement à la mise en place de mesures de prévention adaptées et à l'amélioration continue des conditions de travail.
- **Mettre en place des démarches de prévention des risques psychosociaux (RPS)**
Promouvoir des actions pour la qualité de vie au travail (QVCT) et favoriser un environnement de travail sain.

Contenu

1. Distinguer les attributions et les moyens du CSE en matière de santé et sécurité

- Décrire le cadre légal et réglementaire du CSE en matière de Santé et Sécurité
- Mise en place de la CSSCT dans les entreprises de moins de 300 salariés (sites classés SEVESO, mise en place imposée par l'inspection du travail).
- Les moyens du CSE en matière de Santé et Sécurité dont les ressources documentaires du CSE.
- Rôles et interactions entre le CSE et la CSSCT
- Quiz : Les attributions et les moyens du CSE.

2. Décrire le rôle du CSE vis-à-vis des autres acteurs

- Les acteurs de l'entreprise (employeur, salarié, responsable sécurité).
- Relations avec les acteurs externes : inspection du travail, CARSAT etc.
- Dialogue social en matière de conditions de travail.
- Quiz : Évaluer l'implication du CSE dans le cadre d'un projet collectif de l'entreprise.

3. Santé et sécurité au travail : enjeux et obligations

- Responsabilité de l'employeur
- Focus sur la faute inexcusable.
- Rôle des représentants du personnel.

4. Examiner les risques

- Les grands principes de prévention
 - Évaluation des risques professionnels
 - Notion de danger, risque et accident.
 - Quels risques prendre en compte ? (santé physique et mentale des salariés).
 - Focus sur certains risques : TMS, risque routier, risque chimique, risques psychosociaux etc.
- Jeu pédagogique « La chasse aux risques » : identifier et évaluer les risques dans diverses situations.

5. Décrire les étapes de la réalisation des missions d'enquête et d'inspection

- Réaliser des inspections CSE
 - Quand et comment procéder à une inspection ?
 - Le lien avec le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP).
 - Collecte et partage d'informations auprès du CSE.
- Cas pratique : Mise en situation, simulation d'inspection CSE
- Réaliser des enquêtes pour analyser les accidents :
 - Quand et comment procéder à une enquête ?
 - Constituer une délégation et recueillir les faits.
 - Cas particulier des enquêtes pour harcèlement ou tentative de suicide en lien avec le travail.
- Jeu de rôle : Mise en situation, simulation d'enquêtes pour accident du travail fictif
- Principes de la méthode de l'arbre des causes.
- Cas pratique : Construire et exploiter des arbres des causes de différents secteurs d'activité.

6. Analyser les risques particuliers pour contribuer à la démarche de prévention de l'entreprise.

- Adapter les principes généraux aux activités de l'entreprise :
 - Situation de danger grave et imminente.
 - Droit d'alerte et de retrait.
 - Proposer des solutions adaptées aux circonstances d'exposition.
 - Cas pratique : Analyser un exemple concret et proposer des solutions adaptées à la situation.
- Gérer les situations particulières :
 - Les risques psychosociaux.
 - Travaux réalisés par des entreprises extérieures.
 - Cas des salariés intérimaires.
 - Cas des travailleurs détachés chez le client.
 - Particularités des établissements ERP, IGH, SEVESO.
 - Élaborer des stratégies d'intervention face aux risques.
 - Cas pratique : Comment le CSE doit-il se positionner pour faire face aux risques de l'entreprise ?

Pédagogie et organisation

- **Méthode active à hauteur de 75% du temps.** Vous serez amené à travailler sur des cas pratiques en lien avec votre entreprise et des simulations réalistes pour intégrer efficacement les bonnes pratiques.

- **Alternance** entre des **apports** méthodologiques, des phases en pédagogie active ou interrogative et des **travaux en sous-groupe**.
- Courte mise en situation.
- **Etude** de mini **cas**.
- **Échanges interactifs** : les discussions sont riches et constructives.
- **Supports et outils** :
 - Remise d'un **support pédagogique** complet pour accompagner votre montée en compétences.
 - **Remise d'une Valise à outils dématérialisée** : une boîte à outils numérique pour prolonger l'apprentissage et à utiliser dans votre pratique quotidienne.
 - Competens.net : **une plateforme numérique** dédiée aux **apprenants**, qui permet d'enrichir l'expérience pédagogique.

Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Avant la formation** :
 - test de positionnement des apprenants.
 - évaluation des acquis entrée/sortie de formation.
- **Pendant la formation** :
 - exercices corrigés, études de cas, mise en application concrète et utile.
 - quiz d'auto-évaluation pour mesurer la progression.
 - feuilles de présence signées pour chaque demi-journée.
- **Fin de la formation** :
 - évaluation des acquis entrée/sortie de formation.
 - évaluation de la satisfaction du stagiaire.
 - évaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement).

Mode de validation

- **Une attestation d'assiduité** est remise au stagiaire à l'issue de la formation. Elle précise les objectifs, la nature, la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis. Cette attestation permet au stagiaire de justifier auprès de son employeur qu'il a suivi la formation dans son intégralité, conformément à l'article R2315-15 du Code du travail.

Financements possibles

- **La prise en charge** de la formation ainsi que les frais de déplacement **revient à l'employeur** (article L2315-18 et articles R2315-20 à R2315-22 du code du travail).
- Dans les entreprises dont l'effectif est inférieur à 50 salariés, le coût de la formation peut être pris en charge tout ou en partie par l'opérateur de compétences (OPCO) - article L. 2315-22-1 du code du travail.

Modalités et délai d'accès

- Planification en fonction des besoins du client.
- En présentiel ou en classe virtuelle/distanciel ou en mode hybride.
- Le temps consacré à cette formation est considéré comme du temps de travail effectif et est rémunéré comme tel par l'employeur. Il ne peut donc être déduit des heures de délégation (article L2315-16 du code du travail).

Référent handicap

PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP : (*mise en place de compensation...*)

Contact : Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / nadiahadjeri@cadresenmission.com

Intervenant

Claudia ROQUE - Consultante formatrice indépendante Experte en relations sociales et CSE

Forte de 10 années d'expérience dans le paritarisme et de 5 années en tant que consultante formatrice spécialisée en relations sociales et santé mentale, j'accompagne les élus du CSE, les acteurs RH, managers et les dirigeants dans la maîtrise et le renforcement de leur dialogue social.

Mon approche repose sur une vision pragmatique et humaine des relations professionnelles, avec pour objectif de favoriser un dialogue gagnant-gagnant au sein des organisations. Je mets un point d'honneur à allier théorie et pratique sur des cas concrets pour rendre chaque formation concrète, interactive et directement applicable.

Parcours

- **2025** : Référente AAFEST (Action de Formation en Situation de Travail)
- **2023** : Facilitatrice SPARK Résilience® – Développer sa résilience pour mieux gérer les situations stressantes (outil de prévention des RPS)
- **2023** : Formation « Promouvoir l'égalité professionnelle dans son activité de formation »
- **2022** : Formatrice professionnelle certifiée – Référente handicap en centre de formation
- **2021 – Aujourd'hui** : Consultante formatrice RH spécialisée en relations sociales & santé mentale
- **2021** : Praticienne en bilans de compétences – Coach professionnelle certifiée RNCP
- **2014 – 2021** : Élu(e) CE, secrétaire CE adjointe, déléguée syndicale, secrétaire générale adjointe (syndicat représentatif)
- **2015 – 2020** : Formations & interventions : droit du travail, contrat de travail, négociations collectives, assertivité, gestion des conflits
- **2003 – 2006** : Licence 2 Sciences Humaines et Sociales – Option Mathématiques Appliquées et Sciences Sociales

Évaluations

4 inscriptions depuis le 20/04/2026

Taux d'acquisition des compétences :  **100 %** (2 évaluations)

Satisfaction des apprenants :  **5/5** (2 évaluations)