PSYCHO LOGIQUES



ÉLUS DU CSE · NOUVEAU MANDAT

Votre CSE se renouvelle ? Donnons à vos élus les bons repères

Formations, ateliers et appui sur les risques psychosociaux, le harcèlement et les signalements, construits à partir de la réalité de votre entreprise.

- Risques psychosociaux
- Harcèlement et agissements sexistes
- Écoute des salariés
- Réorganisations
- Événement grave

Formations sur mesure

Ateliers d'échange de pratiques

Appui quand une situation se présente

VOS NOUVEAUX ÉLUS

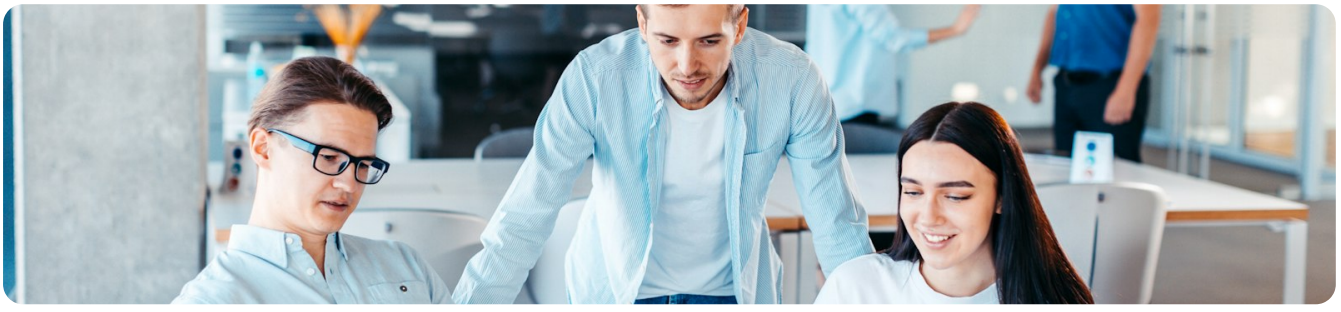
Ce qui les attend dès les premières semaines

Un mandat au CSE, c'est aussi devenir la personne vers qui les collègues se tournent quand ça ne va pas. Sans repères, les élus restent souvent démunis, et la direction aussi.

- Un salarié confie à un élu qu'il se sent harcelé : que dire, que faire, à qui transmettre ?
- Le CSE doit désigner un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, souvent sans expérience du sujet.
- Les arrêts s'accumulent dans un service et les élus sentent que l'équipe va mal, sans savoir comment l'aborder.
- Une réorganisation se prépare et le CSE va être consulté sur ses effets humains.
- Deux collègues ne se parlent plus, et chacun vient se plaindre auprès d'un élu.
- Un événement grave touche l'entreprise et les collègues se tournent vers leurs représentants.

Nous sommes là pour ça. Psychologues du travail, nous aidons vos élus à trouver leur place : écouter, orienter et agir, sans sortir de leur rôle.

90+	Partout	24 h
psychologues dans notre réseau	en France, sur site ou à distance	ouvrées pour vous rappeler



LE CADRE

Ce que dit la loi

Les élus du CSE ont un rôle important en santé, sécurité et conditions de travail.
La loi prévoit qu'ils y soient préparés.

Art. L2315-18 Code du travail	Les membres de la délégation du personnel du CSE bénéficient de la formation nécessaire à l'exercice de leurs missions en santé, sécurité et conditions de travail : 5 jours lors du premier mandat, 3 jours en cas de renouvellement.
Art. L2315-16 Code du travail	Le temps de formation des élus est pris sur le temps de travail et rémunéré comme tel. Il n'est pas déduit des heures de délégation.
Art. L2314-1 Code du travail	Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le CSE parmi ses membres.
Art. L4121-1 Code du travail	L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Le rôle des élus en santé au travail

- Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE procède à l'analyse des risques professionnels (art. L2312-9).
- Il peut proposer des actions de prévention du harcèlement moral, du harcèlement sexuel et des agissements sexistes.
- Il est consulté sur les projets qui modifient l'organisation ou les conditions de travail.
- Au quotidien, ses membres relaient les difficultés des salariés et orientent vers les bons interlocuteurs.

Nous assurons aussi la formation obligatoire de vos élus en santé, sécurité et conditions de travail, en intra. Nos modules la prolongent à partir de leurs questions concrètes.

CE QUE NOUS PROPOSONS

Des modules qui partent de votre entreprise

Chaque module est adapté à votre secteur et à vos métiers. Vous pouvez en choisir un, ou en combiner plusieurs sur le mandat.

01 Repérer et prévenir les risques psychosociaux

1 jour

OBJECTIFS

- Comprendre ce que recouvrent les risques psychosociaux
- Savoir lire les signaux d'alerte dans une équipe
- Contribuer à l'évaluation des risques et au document unique

CONTENU

- Les six familles de facteurs de risque (rapport Gollac)
- Les indicateurs : arrêts, départs, accidents, plaintes
- Les trois niveaux de prévention
- La place du CSE dans le document unique

02 Recevoir la parole d'un salarié en difficulté

Une demi-journée à 1 jour

OBJECTIFS

- Accueillir un collègue sans s'épuiser
- Orienter vers les bons interlocuteurs
- Connaître les limites de son rôle

CONTENU

- La posture d'écoute et les erreurs à éviter
- Repérer une situation d'urgence et savoir vers qui orienter
- Discrétion et confidentialité
- Mises en situation à partir de cas réels

03 Harcèlement et agissements sexistes : le rôle du référent

1 jour

OBJECTIFS

- Connaître les définitions légales
- Savoir recevoir un signalement
- Comprendre l'articulation avec l'enquête de l'employeur

CONTENU

- Harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissement sexiste
- Recueillir un signalement : ce qu'on dit, ce qu'on écrit
- Les obligations de l'employeur et l'enquête interne
- Protéger les personnes pendant et après

CE QUE NOUS PROPOSONS

D'autres modules selon vos besoins

Ces modules se prêtent bien à une séance réunissant élus et encadrants : chacun comprend mieux le rôle de l'autre.

04

Réorganisations et changements

Une demi-journée

OBJECTIFS

- Anticiper les effets humains d'un projet
- Préparer la consultation du CSE

CONTENU

- Les effets d'un changement sur le travail réel
- Les questions à poser à la direction
- Les indicateurs à suivre après le changement

05

Après un événement grave

Une demi-journée

OBJECTIFS

- Connaître les premiers réflexes
- Soutenir les collègues sans se mettre en difficulté

CONTENU

- Les réactions habituelles après un choc
- Ce que peut faire un élu les premiers jours
- Les dispositifs de soutien et la reprise du travail

06

Votre sujet, sur mesure

Durée selon le besoin

OBJECTIFS

- Répondre à une question propre à votre entreprise
- Travailler sur vos situations

CONTENU

- Incivilités de clients, travail isolé, conflits dans une équipe
- Retour d'un salarié après un arrêt long
- Tout autre thème, construit avec vous



Vous ne savez pas par quel module commencer ? Nous en parlons lors d'un premier échange : nous partons de ce que vivent vos représentants et de vos priorités.

LES FORMATS

Trois façons de travailler ensemble

Formation

Une demi-journée à deux jours, en intra, dans vos locaux ou à distance.

Échange de pratiques

Des séances régulières entre élus, à partir de situations vécues.

Appui ponctuel

Un regard extérieur quand une situation délicate se présente.

Exemple : prendre son mandat en santé au travail

Un exemple de programme sur une journée, à adapter à votre structure.

9 h 00 Accueil et situations apportées par le groupe
Ce que les élus vivent déjà sur le terrain

9 h 30 Les risques psychosociaux, de quoi parle-t-on ?
Facteurs de risque et signaux d'alerte

11 h 00 Atelier : lire les indicateurs de votre entreprise
Arrêts, départs, accidents, plaintes

13 h 30 Recevoir un salarié en difficulté
Posture, limites du rôle, mises en situation

15 h 30 Signalement de harcèlement : les premiers réflexes
Qui fait quoi, et dans quel ordre

16 h 30 Plan d'action du CSE et bilan
Ce que les élus repartent avec

Chaque programme est construit à partir de votre secteur, de vos métiers et de ce que vos élus vivent déjà sur le terrain.

CE QUE VOUS Y GAGNEZ

Des bénéfices pour tous

Pour la direction

- Des élus qui orientent les situations vers les bons interlocuteurs
- Un dialogue social plus serein sur la santé au travail
- Des difficultés repérées tôt, avant qu'elles ne s'aggravent
- Une action concrète au service de vos obligations de prévention

Pour les élus

- Savoir quoi dire et quoi faire face à un collègue en difficulté
- Des repères clairs sur leur rôle et ses limites
- Des outils pour les consultations, dont celle sur le document unique
- Un espace pour partager les situations difficiles

Notre façon de travailler

01 **Partir du terrain**
Les cas travaillés viennent de vos situations réelles, anonymisées, et de vos métiers.

02 **Une pédagogie active**
Des apports courts, des mises en situation, des outils concrets remis aux participants.

03 **Un tiers neutre**
Nous intervenons à la demande de l'employeur, avec les représentants, sans prendre parti.

04 **La confidentialité**
Ce qui se dit en séance reste en séance : chacun peut parler librement.

Un référent
unique, du premier échange au bilan

Sur mesure
aucun programme standard : tout part de vos situations

24 h
ouvrées pour vous rappeler

QUI SOMMES-NOUS

Un réseau de psychologues, une interlocutrice

Le cabinet Psycho Logiques réunit plus de 90 psychologues partout en France. Pour chaque demande, nous mobilisons l'intervenant le plus adapté au sujet, au public et au territoire, sous la coordination d'une experte du cabinet.



VOTRE INTERLOCUTRICE

Lisa LAGRANGE

Psychologue du travail, experte du cabinet

Psychologue du travail et ergonome depuis 2015, Lisa construit avec vous la réponse à votre besoin et choisit les intervenants du réseau. Elle intervient elle-même sur toute la santé psychologique au travail, et en particulier sur les enquêtes internes, les audits RPS et les violences au travail.

Comment ça se passe

1

On s'appelle

Un premier échange, confidentiel et sans engagement, pour comprendre votre contexte.

2

On construit

Vos besoins et ceux des représentants, vos métiers, vos situations : un programme et un devis.

3

On intervient

Sur site ou à distance, en petit groupe, à partir de cas concrets.

4

On fait le point

Un bilan avec vous, et un suivi si vos représentants le souhaitent.

Et aussi, pour votre structure

- Audit des risques psychosociaux
- Enquête interne après un signalement
- Médiation professionnelle
- Soutien après un événement grave
- Ligne d'écoute psychologique
- Analyse des pratiques
- Formation des managers

QUESTIONS FRÉQUENTES

Vos questions

Assurez-vous la formation obligatoire des élus ?

Oui. La formation santé, sécurité et conditions de travail (5 jours au premier mandat, 3 jours en cas de renouvellement) peut être organisée dans vos locaux. Nos modules la complètent ensuite.

Qui peut les commander ?

En général la direction. Le CSE peut aussi en prendre l'initiative et en discuter avec elle.

Où et comment se passent les séances ?

Dans vos locaux ou à distance, en petit groupe. Les situations travaillées viennent de votre entreprise.

Peut-on réunir élus et encadrants ?

Oui, certains modules s'y prêtent très bien, comme les réorganisations ou les signalements. Nous en parlons au cadrage.

Combien ça coûte ?

Chaque intervention est construite sur mesure. Vous recevez un devis après un premier échange, sans engagement.

Et si une situation délicate se présente ?

Nous pouvons faire un point avec les élus, ou intervenir directement : enquête interne, médiation, soutien après un événement grave.

Combien de participants ?

Nous travaillons en petit groupe, pour que chacun puisse s'exprimer. Le format s'adapte à la taille de votre CSE.

Dans quel délai pouvez-vous intervenir ?

Nous vous rappelons sous 24 h ouvrées, puis nous fixons les dates ensemble, selon vos contraintes.

Une autre question ? Parlons-en. 07 45 17 77 60

ET MAINTENANT ?

Parlons de vos nouveaux élus.

Un premier échange, confidentiel et sans engagement, pour construire un programme adapté à votre entreprise.

OFFRE NOUVEAUX MANDATS

Un questionnaire flash RPS offert pour une équipe de 30 personnes maximum

D'une valeur de 490 € HT. Une photographie rapide du climat de travail, avec un rapport et des pistes d'action. Pour toute demande avant le 31 décembre 2026.

07 45 17 77 60

contact@psycho-logiques.fr

www.psycho-logiques.fr

PSYCHO LOGIQUES

Prévenir les risques

Gérer les situations sensibles

Soutenir les salariés

Développer les pratiques