



# CATALOGUE DE FORMATIONS



# Sommaire

I. Préambule	<b>1</b>
II. Les programmes de formation	<b>2</b>
1. Le licenciement pour motif économique, PSE et mesure alternatives au licenciement	2
2. Référent sécurité en entreprise	5
3. Santé au travail pour les non cadres prévention des risques et responsabilités	8
4. Santé au travail pour les cadres prévention des risques et responsabilités	11
5. Négocier un accord collectif et développer un dialogue social	14
6. Présider et animer le comité social et économique	17
7. La mise en place et le fonctionnement du CSE	20
8. Gérer efficacement le dialogue social avec les organisations syndicales	23
9. CSE / CSSCT - Santé et sécurité pour les entreprises entre 50 et 300 salariés	26
10. CSE / CSSCT - Santé et sécurité pour les entreprises de plus de 300 salariés : attributions du CSE en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail	29
11. Prévenir et sensibiliser les salariés au harcèlement en entreprise	34
12. Actualités législatives et réglementaires en droit social	37
13. Domainialité publique : les risque juridiques	40
14. Droit de l'urbanisme et de l'aménagement	43
15. Droit de l'urbanisme : les fondamentaux	46
16. Droit de l'environnement	49
17. Evaluer les biens dans le cadre d'une procédure d'expropriation	52
III. Services inclus en post-formation	<b>55</b>

## I. Préambule

### **Présentation du catalogue de formation limité au domaine de formation du lot concerné avec les programmes de la formation, leurs durées et les objectifs poursuivis.**

Centaure Avocats dispose déjà d'un catalogue de formation qui répond aux besoins exprimés par la Monnaie de Paris dans les lots 9 et 10.

Vous trouverez quelques programmes de notre catalogue de formation, que nous pouvons réadapter en fonction de vos attentes.

Notre cabinet est en mesure de proposer à la Monnaie de Paris d'autres programmes « sur-mesure » ne figurant pas sur notre catalogue.

### 1. LE LICENCIEMENT POUR MOTIF ECONOMIQUE, PSE ET MESURES ALTERNATIVES AU LICENCIEMENT

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée de formation (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse aux services / départements des Ressources Humaines : Directeurs RH, responsables RH, gestionnaires RH, directeurs juridiques, directeurs généraux, directeurs administratifs et financiers et responsables relations sociales.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser les étapes de la procédure de licenciement économique et de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi ;
- Identifier les mesures alternatives aux licenciements ;
- Mesurer le coût des licenciements.

## II. Programmes

### Déroulé de la formation :

#### I - GPEC et licenciement économique :

- Les motifs économiques de licenciement : comment articuler GPEC et procédure de licenciement économique ?
- Les procédures de licenciement économique : que faut-il négocier exactement ? quand ?

#### II - Cerner son environnement juridique :

- Les circonstances pouvant justifier un licenciement économique (collectif, individuel) ;
- L'extension des causes économiques de licenciement ;
- Les sanctions en cas d'erreur de qualification ou d'insuffisance de justification.

#### III - Identifier les mesures alternatives au licenciement :

- Mettre en œuvre un plan de départs volontaires ;
- Les nouveaux accords de performance collective ;
- La formation, mobilité interne, organisation du temps de travail... : marge de manœuvre ;
- La rupture conventionnelle ;
- L'accord de performance collective.

#### IV-Le reclassement professionnel :

- Préparer et organiser le recueil des offres ;
- Comment les formaliser ?

#### V-Le Plan de Sauvegarde de l'Emploi :

- Le PSE par accord collectif majoritaire ;
- Le PSE par document unilatéral ;
- L'accord collectif : mise en œuvre ;
- Les conditions de licenciement avant un transfert de l'entreprise.

#### VI - Le contrôle, le suivi et la contestation du PSE :

- L'intervention de l'autorité administrative ;
- Les rôles du CSE, des syndicats et des salariés ;
- La contestation du PSE : quelle est la juridiction compétente ? quid du PSE multisite ?
- Réintégrer les salariés en cas de nullité du plan.

#### VII - Le coût du licenciement :

- Le régime social et fiscal des indemnités ;
- L'évaluation, maîtrise du coût et des délais d'un PSE.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

#### En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

#### En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 2. REFERENT SECURITE EN ENTREPRISE

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées (14 heures).

**Prérequis de la formation :**

Une expérience en prévention des risques professionnels serait appréciable.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse aux personnes désignées par l'employeur en application de l'article L4644-1 du Code du travail (entré en vigueur le 1er juillet 2012) pour s'occuper des activités de protection et de prévention des risques professionnels de l'entreprise : Personnels devant exercer la mission de Référent Sécurité et animateurs/correspondants prévention et sécurité

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Connaître les obligations réglementaires en matière de santé et sécurité ;
- Appréhender les missions en santé et sécurité au travail relatives au poste de référent sécurité ;
- Assimiler les connaissances pour élaborer et adopter les règles de sécurité ;
- Adopter les méthodes et outils permettant de prévenir et de maîtriser les risques professionnels.

### Déroulé de la formation :

#### **I - Partie théorique de la formation référent sécurité au travail : introduction aux enjeux :**

- Énoncé des enjeux humains liés à la sécurité au travail : statistiques et indicateurs santé sécurité :
- Définitions des termes relatifs aux risques et accidents professionnels :
- Qu'est-ce qu'un accident du travail ?
- Qu'est-ce qu'un accident de trajet ?
- Qu'est-ce qu'une maladie professionnelle.

#### **II - Appréhender les enjeux financiers relatifs à la sécurité et aux accidents de travail :**

- Prendre connaissance du coût des accidents du travail et des maladies professionnelles ainsi que celui de la gestion administrative des accidents du travail ;
- Se focaliser sur les enjeux réglementaires de la sécurité : énoncé des principaux textes ;
- Prendre connaissance de la législation relative à l'obligation de sécurité de résultat de l'employeur et des salariés.

#### **III - Se représenter les principes généraux de prévention des risques professionnels pour un référent sécurité :**

- Prendre connaissance des principales obligations réglementaires du code du travail ;
- Focus sur les responsabilités de l'employeur : civile, faute inexcusable, pénale, professionnelle.

#### **IV - Partie pratique de la formation référent santé sécurité en entreprise :**

- Comment réaliser une analyse d'une situation de travail ?
- L'évaluation des risques : pourquoi est-elle importante ? Comment la réaliser ?
- Se représenter les dangers et risques inhérents à l'environnement de travail ;
- Se sensibiliser sur les indicateurs et objectifs de sécurité ;
- Les plans d'actions : Comprendre leurs rôles dans la démarche de prévention, comment les définir ?
- Visualiser la documentation sécurité et les sites internet utiles ;
- Appréhender les rôles des acteurs internes et externes de la sécurité.
- Les arbres de causes : comment construire un arbre des causes ? Prendre conscience de l'importance de cet outil ;
- Étude des accidents du travail ;
- Appréhender l'affichage obligatoire sur le lieu de travail selon la réglementation ;
- Les visites générales périodiques : quid des obligations et des éléments à respecter ;
- Jeux de rôles pour immerger le stagiaire dans le rôle du référent sécurité.



## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

#### En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

#### En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 3. SANTE AU TRAVAIL POUR LES NON CADRES PREVENTION DES RISQUES ET RESPONSABILITES

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées consécutives (14 heures).

**Prérequis :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

**Public ciblé :**

Cette formation a pour objectif de comprendre et maîtriser les enjeux des responsabilités en santé et sécurité (responsabilités des différents acteurs de l'entreprise, délégation de pouvoir...) pour construire une démarche de prévention efficace.

Elle s'adresse aux :

- Chargés de prévention,
- Membres du CSE/CSSCT,
- Personnels SST,
- Juristes.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation :

Les participants seront capables de connaître :

- Les principales dispositions régissant la santé sécurité au travail (4ème partie du code du travail, décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- Le rôle et les missions des différents acteurs, internes et externes ;
- Les obligations de l'administration en matière de sécurité (principes généraux de prévention), l'évaluation des risques professionnels et le document unique.

Les participants seront capables d'appréhender :

- Les principaux mécanismes de responsabilité (la responsabilité civile et pénale, le registre de signalement, le droit de retrait, la faute inexcusable, la responsabilité de l'employeur, la responsabilité des cadres) ;
- Le rôle de la médecine du travail et la médecine de prévention ;
- Les risques spécifiques (risques chimiques, pénibilité au travail, exposition au bruit) ;
- Les principaux outils et moyens de prévention (fiche d'entreprise, fiches individuelles de prévention des expositions et de prévention de la pénibilité, équipements de protection individuelle).

### Déroulé de la formation :

#### I - Cadre législatif et réglementaire de la santé sécurité au travail :

- La définition (droit européen) ;
- La santé au travail dans le droit français (4ème partie du code du travail, décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- Les obligations de sécurité de résultat et principes généraux de prévention (qu'est-ce que l'obligation de sécurité de résultat ?) ;
- Les principales familles de risques : risques chimiques, pénibilité au travail, exposition au bruit, RPS, TMS, addictions...
- L'administration en matière de sécurité (principes généraux de prévention), l'évaluation des risques professionnels et le document unique) ;
- Les obligations de l'employeur en matière de pénibilité ;
- La santé au travail et QVT.

#### II - Conséquences de la réalisation des risques professionnels en matière de sécurité sociale :

- Les prestations du régime général : maladie, accidents du travail (AT), maladies professionnelles (MP), temps partiel thérapeutique...
- L'incapacité, invalidité, rechute...

#### III - Santé au travail et responsabilités :

- L'évolution du contexte social ;
- Les responsabilités civile et pénale de l'employeur ;
- Le registre de signalement, le droit de retrait, la faute inexcusable.

#### IV - Santé au travail et employeurs : quels impacts sur le contrat de travail ?

- Le droit et les obligations ;
- Le contrôle des arrêts de travail ;
- Les services de santé au travail depuis la loi Travail ;
- Les AT/MP : indemnisation et conséquences sur le taux de cotisation ;
- Les notions d'aptitude et d'inaptitude ;
- La contestation des avis du médecin du travail ;
- L'obligation de reclassement de l'employeur et licenciement pour inaptitude ;
- Les cas de suspension du contrat et obligations des agents.

## II. Programmes

### V - Santé au travail et prévention :

- L'employeur, managers, salariés, IRP : complémentarité et coordination des acteurs (le médecin du travail, l'inspecteur du travail, les agents de contrôle) ;
- La nécessité d'une démarche collective partagée (les fiches individuelles de prévention des expositions et de prévention de la pénibilité les équipements de protection individuelle) ;
- L'appréciation des différents indicateurs significatifs en santé (AT/MP, absentéisme...);
- Le choix et analyse des indicateurs d'alerte ;
- Le plan d'actions et suivi ;
- Le maintien d'une approche participative ;
- La mise en place du management de la prévention.

### Les méthodes pédagogiques :

#### En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

#### En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 4. SANTE AU TRAVAIL POUR LES CADRES PREVENTION DES RISQUES ET RESPONSABILITES

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

#### **Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées consécutives (14 heures).

#### **Prérequis de la formation :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

#### **Public visé :**

Cette formation a pour objectif de comprendre et maîtriser les enjeux des responsabilités en santé et sécurité (responsabilités des différents acteurs de l'entreprise, délégation de pouvoir...) pour construire une démarche de prévention efficiente.

Elle s'adresse aux : Chefs d'établissement, DRH, encadrement, chargés de prévention, membres du CSE/ CSSCT, personnels SST et juristes.

#### **Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation :

Les participants seront capables de connaître :

- Les principales dispositions régissant la santé sécurité au travail (4ème partie du code du travail, décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- Le rôle et les missions des différents acteurs, internes et externes ;
- Les obligations de l'administration en matière de sécurité (principes généraux de prévention), l'évaluation des risques professionnels et le document unique ;

Les participants seront capables d'appréhender :

- Les principaux mécanismes de responsabilité (la responsabilité civile et pénale, le registre de signalement, le droit de retrait, la faute inexcusable, la responsabilité de l'employeur, la responsabilité des cadres) ;
- Le rôle de la médecine du travail et la médecine de prévention ;
- Les risques spécifiques (risques chimiques, pénibilité au travail, exposition au bruit) ;
- Les principaux outils et moyens de prévention (fiche d'entreprise, fiches individuelles de prévention des expositions et de prévention de la pénibilité, équipements de protection individuelle).

### Déroulé de la formation :

#### I - Cadre législatif et réglementaire de la santé sécurité au travail :

- La définition (droit européen) ;
- La santé au travail dans le droit français (4ème partie du code du travail, décret 82-453 modifié du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique) ;
- Les obligations de sécurité de résultat et principes généraux de prévention (qu'est-ce que l'obligation de sécurité de résultat ?) ;
- Les principales familles de risques : risques chimiques, pénibilité au travail, exposition au bruit, RPS, TMS, addictions...
- L'administration en matière de sécurité (principes généraux de prévention), l'évaluation des risques professionnels et le document unique) ;
- Les obligations de l'employeur en matière de pénibilité ;
- La santé au travail et QVT.

#### II - Conséquences de la réalisation des risques professionnels en matière de sécurité sociale :

- Les prestations du régime général : maladie, accidents du travail (AT), maladies professionnelles (MP), temps partiel thérapeutique...
- L'incapacité, invalidité, rechute...

#### III - Santé au travail et responsabilités :

- L'évolution du contexte social ;
- Les responsabilités civile et pénale de l'employeur ;
- La responsabilité des cadres ;
- Le registre de signalement, le droit de retrait, la faute inexcusable.

#### IV - Santé au travail et employeurs : quels impacts sur le contrat de travail ?

- Le droit et les obligations ;
- Le contrôle des arrêts de travail ;
- Les services de santé au travail depuis la loi Travail ;
- Les AT/MP : indemnisation et conséquences sur le taux de cotisation ;
- Les notions d'aptitude et d'inaptitude ;
- La contestation des avis du médecin du travail ;
- L'obligation de reclassement de l'employeur et licenciement pour inaptitude ;
- Les cas de suspension du contrat et obligations des agents.

## II. Programmes

### V- Santé au travail et prévention :

- L'employeur, managers, salariés, IRP : complémentarité et coordination des acteurs (le médecin du travail, l'inspecteur du travail, les agents de contrôle) ;
- La marge de manœuvre de l'employeur et de ses représentants en matière de prévention (par rapport aux IRP et aux principaux acteurs externes) ;
- La nécessité d'une démarche collective partagée (les fiches individuelles de prévention des expositions et de prévention de la pénibilité les équipements de protection individuelle) ;
- L'appréciation des différents indicateurs significatifs en santé (AT/MP, absentéisme...) ;
- Le choix et analyse des indicateurs d'alerte ;
- Le plan d'actions et suivi ;
- Le maintien d'une approche participative ;
- La mise en place du management de la prévention.

### Les méthodes pédagogiques :

#### En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

#### En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 5. NEGOCIER UN ACCORD COLLECTIF ET DEVELOPPER UN DIALOGUE SOCIAL

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, une expérience dans l'une des fonctions ciblées serait appréciable.

Public ciblé :

Cette formation s'adresse à toute personne chargée de la négociation collective : Dirigeants, chefs d'établissement, DRH, RRH, directeurs juridiques, juristes et responsables des affaires sociales.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser le cadre légal et les éléments-clés de la négociation collective ;
- Optimiser la mise en place des nouvelles dispositions applicables ;
- Conduire et mener les négociations ;
- Assurer l'application et gérer les évolutions d'un accord collectif.



### Déroulé de la formation :

#### I - Les partenaires de la négociation et la procédure de conclusion d'un accord :

En présence d'organisations syndicales d'entreprise :

- Représentativité des organisations syndicales ;
- Conditions de désignation du DS et sort de son mandat.

En l'absence d'organisations syndicales d'entreprise ou dans le cadre de la négociation dérogatoire :

- Négociation avec des élus mandatés ou non mandatés ;
- Négociation avec les salariés et référendum.

#### II - La procédure de conclusion des accords :

- Le principe de l'accord majoritaire ;
- Les marges de négociations par rapport à l'ordre public conventionné ;
- Le cas particulier des accords d'épargne salariale, de prévoyance et de retraite supplémentaire.

#### III - La conduite de la négociation :

- Engagement de la négociation collective ;
- Les enjeux de la procédure négociation (convocation, participation, remise de l'information, transparence).

#### IV - Les suites de la négociation :

- Rédaction de l'accord : les clauses obligatoires ;
- Opposabilité de la publicité des accords et l'entrée en vigueur ;
- Évolution du statut conventionnel.

#### V - Les négociations collectives d'entreprise :

- Négocier pour adapter la convention collective et l'accord de branche : le nouveau champ des possibles ;
- Négocier pour adapter le dialogue et l'agenda social (exemple : négociation obligatoire, fonctionnement du CSE, de la BDES, etc.) ;
- Négocier des accords collectifs innovants (rupture conventionnelle collective, accords de performance collective, etc.) ;
- Les sanctions attachées à certains thèmes de la négociation collective d'entreprise.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

#### En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

#### En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 6. PRESIDER ET ANIMER LE COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, une expérience dans l'une des fonctions ciblées serait appréciable.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse à toute personne amenée à remplacer ou assister le président du CSE : Dirigeants, chefs d'établissement, Présidents ou futurs présidents du CSE, DRH, RRH.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Etablir et pérenniser un dialogue social constructif avec le CSE ;
- Maîtriser les dimensions juridiques et comportementales de la présidence du CSE ;
- Faire face aux difficultés pratiques liées au fonctionnement du CSE.

## II. Programmes

### Déroulé de la formation :

#### I - Identifier les caractéristiques et les moyens d'un CSE :

- Identifier les différents types de comités ;
- L'organisation interne : membres du bureau, commissions etc. ;
- Les moyens à disposition (budget, experts, droit d'alerte, local, matériel et heures de délégation) ;
- Veiller et participer à la mise en place du règlement intérieur du CSE ;
- Le rôle du représentant de proximité.

#### II - Identifier et maîtriser les obligations d'information et de consultation du CSE :

- Les principales attributions du CSE ;
- Les informations et consultations obligatoires ;
- Les nouvelles informations/consultations annuelles du CSE ;
- La base de données économique et sociale : rôle, contenu et mise à jour des données ;
- La répartition des compétences entre CSE et CCSE, CE européen ;
- Focus sur la négociation dite dérogatoire (cas où le CSE peut être signataire d'accords collectifs) ;
- Respecter les étapes et les délais de consultation ;
- Les cas d'expertise et délais prévus ;
- Les conséquences de l'absence d'avis du CSE ;
- Focus sur les risques de délit d'entrave et les moyens de les prévenir.

#### III - Préparer les réunions :

- La périodicité des réunions ;
- Le contenu et les modalités de négociation de l'ordre du jour ;
- La convocation des membres : délais et destinataires ;
- Préparer les dossiers à présenter au CSE ;
- La conduite tenir dans des situations telles que : les exigences d'information, les réclamations, les revendications, la demande de réunion exceptionnelle, etc.

#### IV - Rôle et marge de manœuvre du Président du CSE :

- Qui peut présider ?
- Le rôle et limites des pouvoirs du Président ;
- Comment informer et consulter le CSE ?
- Focus sur les réunions en présence de la commission santé-sécurité et conditions de travail ;
- Identifier les différents acteurs et intégrer les évolutions suite à la réforme par ordonnances ;
- Le rôle du suppléant ;
- Créer un climat favorable et organiser les débats avec les participants ;
- Maîtriser les débats : gérer ses émotions, développer l'écoute active, s'affirmer sans agressivité pour atteindre les objectifs fixés par l'ordre du jour ;
- Les cas de vote limités du président ;
- Les votes au sein du CSE et les procédures à respecter ;
- Le recours à la visioconférence ou à la sténodactylographie.

## II. Programmes

### V - Faire face à diverses situations :

- L'absence d'un ou plusieurs titulaires ;
- Les délibérations du CSE : quelle majorité ?
- Le refus de vote ;
- La suspension de séance ;
- La confiscation des débats par certains membres du CSE ;
- L'agressivité verbale ;
- Les conflits entre les différents syndicats.

### VI - Réaliser un suivi des réunions :

- Le procès-verbal : la rédaction, la portée juridique de son contenu, les délais ;
- L'information du personnel ;
- La préparation du comité suivant.

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 7. LA MISE EN PLACE ET LE FONCTIONNEMENT DU CSE

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, une expérience dans l'une des fonctions ciblées serait appréciable.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse à toute personne amenée à remplacer ou assister le président du CSE : Dirigeants, chefs d'établissement, Présidents ou futurs présidents du CSE, DRH, RRH.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Connaître la réglementation sur la mise en place du CSE à la suite des ordonnances Macron ;
- Identifier le rôle et la composition du CSE ;
- Connaître le fonctionnement du CSE (les heures de délégations, les réunions obligatoires, la durée du mandat, etc.) ;
- Distinguer les moyens d'action ;
- Cerner le rôle de la CSSCT.

### Déroulé de la formation :

#### I - La réglementation sur la mise en place du CSE :

- La fusion des institutions représentatives du personnel (CE, DP, CHSCT) ;
- Connaître les attributions du CSE dans les entreprises de moins de 50 salariés ;
- Connaître les attributions du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés ;
- Déterminer les droits et les moyens du CSE (heures de délégation, liberté de déplacement et de réunion, local d'affiche, etc.).

#### II - La composition du CSE :

- Connaître l'effectif de référence ;
- Le déroulement des élections professionnelles ;
- Statuts et rôles des membres du CSE, du secrétaire et du trésorier du CSE ;
- Désignation d'un secrétaire et d'un trésorier ;
- Composition, moyens et réunions du CSE (règlement intérieur, absences temporaires ou définitives, etc.).

#### III - Le statut juridique du CSE

#### IV - La mise en place d'une commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

- Les modalités de mise en place et de fonctionnement de la CSSCT ;
- Dans les entreprises et établissements distincts d'au moins 300 salariés ;
- Dans les établissements - sans condition d'effectif - comprenant au moins une installation nucléaire de base ou une installation classée Seveso notamment ;
- Dans les entreprises et établissements distincts de moins de 300 salariés, si l'inspecteur du travail estime cette mesure nécessaire, notamment en raison de la nature des activités, de l'agencement ou de l'équipement des locaux.

#### V - La mise en place d'autres commissions :

- La commission économique dans les entreprises d'au moins 1000 salariés ;
- La commission de la formation dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- La commission d'information et d'aide au logement dans les entreprises d'au moins 300 salariés ;
- La commission de l'égalité professionnelle.

#### VI - Les modalités relatives aux budgets du CSE et ses obligations

- Le budget de fonctionnement ;
- Le budget des activités sociales et culturelles ;
- Les obligations comptables et de transparence.

#### VII - Maîtriser la procédure de fonctionnement du CSE :

- Connaître l'organisation interne du CSE ;
- Organiser les élections du CSE ;
- Organiser le processus des élections professionnelles.

## II. Programmes

### VIII - Identifier les réunions obligatoires du CSE :

- Les différents types de réunions ;
- Les réunions obligatoires du CSE ;
- Le processus de la réunion du CSE : ordre du jour, convocation, les modalités de vote, le procès-verbal, etc.

### IX - Déterminer les moyens d'action :

- Droit d'alerte et délit d'entrave ;
- Les autres actions en justice du CSE.

### X - Le Respect des obligations d'information et de consultation du CSE :

- Les dispositions d'ordre public ;
- La BDES ;
- Droit d'accès à certains documents ;
- Les cas où le CSE doit-être ponctuellement informé et consulté.

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

**Prix en inter**

Sur devis

960 € HT / participant / jour



### 8. GERER EFFICACEMENT LE DIALOGUE SOCIAL AVEC LES ORGANISATIONS SYNDICALES

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, une expérience dans l'une des fonctions ciblées serait appréciable.

**Public visé :**

Cette formation s'adresse à toute personne amenée à remplacer ou assister le président du CSE : Dirigeants, chefs d'établissement, Présidents ou futurs présidents du CSE, DRH, RRH.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Connaître le rôle des organisations syndicales ;
- Etablir et pérenniser un dialogue social constructif avec le CSE ;

### Déroulé de la formation :

#### I - Le contexte des relations sociales :

Le contexte syndical en France :

- La CGT,
- La CGT-FO,
- La CFCT,
- La CFDT,
- La CFE-CGC,
- Les autres syndicats (UNSA, USS, FSU, etc.),
- Les trois conceptions de l'action syndicale,
- Les structures syndicales,
- Les organisations patronales.

Le dialogue social en France :

- Les caractéristiques du dialogue social en France,
- Le poids de l'histoire,
- Zoom sur le faible taux de syndicalisation.

#### II - Analyser les particularités du système français de la négociation collective :

La négociation sociale :

- L'objet de la négociation d'entreprise,
- La nouvelle organisation des règles en droit du travail,
- L'articulation accords de branche / d'entreprise,
- Les négociations obligatoires,
- Les 3 blocs de la NAO,
- NAO Accord d'adaptation,
- Accords de performance collective,
- La durée d'application de l'accord,
- Dénonciation ou révision de l'accord

La représentativité :

- Mesure de la représentativité des syndicats depuis la loi du 20 août 2008 et l'impact des ordonnances Macron,
- Les critères de représentativité des syndicats,
- Les syndicats représentatifs et les syndicats non représentatifs,
- Généralisation de l'accord d'entreprise majoritaire depuis le 1er mai 2018.

#### III - Identifier les acteurs du dialogue social en entreprise :

- Les représentants du personnel en entreprise ;
- Des anciennes IRP au CSE ;
- La mise en place du CSE, la fusion des DP, CE et CHSCT,
- Les moyens des représentants du personnel (en matière de santé et sécurité au travail).
- Quelle position adoptée face aux nouveaux enjeux du dialogue social ?

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 9. CSE / CSSCT - SANTE ET SECURITE POUR LES ENTREPRISES ENTRE 50 ET 300 SALARIES

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur trois journées (21 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, une expérience dans l'une des fonctions ciblées serait appréciable.

**Public ciblée :**

Cette formation s'adresse aux membres de CSE dans les entreprises de 50 à 300 salariés et membres de la commission santé-sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Connaître la réglementation sur les droits et les obligations du CSE ;
- Comprendre le rôle et les moyens du CSE en matière de santé et sécurité au travail ;
- Exercer des missions d'inspection et d'enquête ;
- Participer à la démarche du plan de prévention.

### Déroulé de la formation :

#### I - La santé-sécurité au sein du CSE :

- Le positionnement par rapport aux différents acteurs de l'entreprise ;
- Entretenir le dialogue social avec les acteurs externes ;
- Les responsabilités de l'employeur en matière de santé et sécurité ;
- Définition de la faute inexcusable ;
- Comment légitimer le dialogue social sur les conditions de travail ?
- Réaliser des stratégies d'intervention face aux risques ;
- Comment utiliser les ressources documentaires du CSE ?

#### II - Analyser les différents risques rencontrés :

- La santé physique et mentale des salariés ;
- A quel moment doit-on procéder à une inspection ? Quelle démarche adopter ?
- Outil d'identification et d'évaluation des risques ;
- Le document unique d'évaluation des risques (DUER).

#### III - Gérer des situations particulières :

- Le droit de retrait ;
- Le droit d'alerte ;
- Atteinte à la santé publique et à l'environnement.

#### IV - Réaliser des enquêtes pour analyser :

- A quel moment doit-on procéder à une enquête ? Quelle démarche adopter ?
- La consultation auprès d'une délégation ;
- La méthode de l'arbre des causes ;
- Les enquêtes dans le cas de harcèlement ou tentative de suicide en lien avec le travail.

#### V - Identifier le rôle du CSE en matière de plan de prévention :

- La visite préalable, étape de la réalisation d'un plan de prévention ;
- L'élaboration du plan de prévention ;
- DUER et co-activité ;
- Le contenu du plan de prévention ;
- L'information des salariés ;
- L'obligation d'information de l'entreprise extérieure ;
- Communication d'informations complémentaires ;
- Suivi du plan de prévention ;
- Le rôle du comité en matière de co-activité.

#### VI - Identifier et délimiter le champ couvert par les RPS et la QVT :

- S'approprier les définitions et comprendre les concepts et les enjeux ;
- Valoriser le débat sur le contenu du travail ;
- Evolution de la jurisprudence ou la nécessité de prévenir.

## II. Programmes

### VII - Gérer au quotidien les problématiques RPS et QVT :

- Exercer le droit d'alerte en cas de RPS ;
- Créer, exploiter et suivre les indicateurs d'alerte ;
- Préconiser des solutions adaptées.

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 10. CSE / CSSCT - SANTE ET SECURITE POUR LES ENTREPRISES DE PLUS DE 300 SALARIES : ATTRIBUTIONS DU CSE EN MATIERE DE SANTE, DE SECURITE ET DES CONDITIONS DE TRAVAIL

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur cinq journées (35 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, une expérience dans l'une des fonctions ciblées serait appréciable.

**Public ciblée :**

Cette formation s'adresse aux membres de CSE dans les entreprises de 50 à 300 salariés et membres de la commission santé-sécurité et conditions de travail (CSSCT) dans les entreprises de 50 à 300 salariés.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Connaître la réglementation sur les droits et les obligations du CSE ;
- Comprendre le rôle et les moyens du CSE en matière de santé et sécurité au travail ;
- Exercer des missions d'inspection et d'enquête ;
- Participer à la démarche du plan de prévention.

### Déroulé de la formation :

#### MODULE 1 : LES MISSIONS DU COMITE SOCIAL ET ECONOMIQUE

##### I - La mise en place du CSE :

- Les règles de mise en place du CSE ;
- La négociation du protocole d'accord préélectoral (PAP) ;
- Les évolutions relatives au nombre d'élus, heures de délégations, durée des mandats, cumul ;
- CSE à la carte : que peut-on négocier lors de la mise en place du CSE ?

##### II - Le fonctionnement du CSE :

- Sur la présidence ;
- Nombre de titulaire et de suppléants ? Durée de mandat ?
- Bureau du CSE ;
- Sur le représentant de proximité ;
- Sur les autres membres de droit ;
- Les responsabilités civile et pénale du CSE et de ses membres ;
- Les assurances du CSE ;
- Les obligations de discrétion et de confidentialité : que peut-on communiquer ou pas aux salariés ?

##### III - La nouvelle commission santé, sécurité et conditions de travail (CSSCT) :

- La composition de la CSSCT ;
- Négociation de l'accord de mise en place de la commission.

##### IV - Les moyens du CSE :

- Budgets : les importantes évolutions issues des ordonnances dites Macron ;
- Formation : distinction des budgets formation au titre des missions économiques de celles au titre des missions santé et sécurité ;
- Les heures de délégation ;
- Liberté de déplacement pour exercer son mandat ;
- Le local du CSE ;
- Le règlement intérieur.

##### V - L'organisation des réunions du CSE :

- Nombre de réunions ordinaires par an ;
- Les réunions extraordinaires (économiques, sociales, santé-sécurité) ;
- L'ordre du jour ;
- Le procès-verbal.



### VI - Les missions du CSE et matière économique et sociale :

- Préambule : consultation et accès à l'information ;
- La BDES, source de l'information ;
- La consultation et délais préfix ;
- La consultation sur la politique sociale, les conditions de travail et l'emploi ;
- La consultation sur les orientations stratégiques ;
- La consultation sur la situation économique et financière ;
- La consultation sur un projet de modification économique ou juridique ;
- La consultation et droit à expertise ;
- Le droit d'alerte économique.

### VII - Les missions du CSE en matière de santé et de sécurité au travail :

- Acteur en matière de prévention ;
- Les consultations du CSE en matière de santé et de sécurité ;
- Les recours à l'expert en santé au travail ;
- Droit d'alerte en cas de DGI ;
- Les recours à l'expert en santé au travail.

### VIII - Les missions du CSE en matière de négociation des accords :

- Préambule : rappel sur les principale évolutions en matière de négociation collective ;
- Quels accords d'entreprise ?
- Qui négocie ?

### IX - La communication avec les salariés :

- Affichage, internet, tracts, forum...
- Permanence du CSE, sondage, enquête d'opinion, réunion du personnel : informer et écouter.

### X - Les protections des membres du CSE :

- Protection des membres du CSE : étendue et limites ;
- Délit d'entrave les contours.

## MODULE 2 : CSE/CSSCT : SANTE ET SECURITE AU TRAVAIL

### XI - La santé-sécurité au sein du CSE :

- Le positionnement par rapport aux différents acteurs de l'entreprise ;
- Entretenir le dialogue social avec les acteurs externes ;
- Les responsabilités de l'employeur en matière de santé et sécurité ;
- Définition de la faute inexcusable ;
- Comment légitimer le dialogue social sur les conditions de travail ?
- Réaliser des stratégies d'intervention face aux risques ;
- Comment utiliser les ressources documentaires du CSE ?

### **XII - Analyser les différents risques rencontrés :**

- La santé physique et mentale des salariés ;
- A quel moment doit-on procéder à une inspection ? Quelle démarche adopter ?
- Outil d'identification et d'évaluation des risques ;
- Le document unique d'évaluation des risques (DUER).

### **XIII - Gérer des situations particulières :**

- Le droit de retrait ;
- Le droit d'alerte ;
- Atteinte à la santé publique et à l'environnement.

### **XIV - Réaliser des enquêtes pour analyser :**

- À quel moment doit-on procéder à une enquête ? Quelle démarche adopter ?
- La consultation auprès d'une délégation ;
- La méthode de l'arbre des causes ;
- Les enquêtes dans le cas de harcèlement ou tentative de suicide en lien avec le travail.

### **XV - Identifier le rôle du CSE en matière de plan de prévention :**

- La visite préalable, étape de la réalisation d'un plan de prévention ;
- L'élaboration du plan de prévention ;
- DUER et co-activité ;
- Le contenu du plan de prévention ;
- L'information des salariés ;
- L'obligation d'information de l'entreprise extérieure ;
- Communication d'informations complémentaires ;
- Suivi du plan de prévention ;
- Le rôle du comité en matière de co-activité ;
- L'information des salariés.

### **XVI - Identifier et délimiter le champ couvert par les RPS et la QVT :**

- S'appropriier les définitions et comprendre les concepts et les enjeux ;
- Valoriser le débat sur le contenu du travail ;
- Evolution de la jurisprudence ou la nécessité de prévenir.

### **XVII - Gérer au quotidien les problématiques RPS et QVT :**

- Exercer le droit d'alerte en cas de RPS ;
- Créer, exploiter et suivre les indicateurs d'alerte ;
- Préconiser des solutions adaptées.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

**La formation peut également se dérouler en blended learning (formation mixte).**

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 11. PREVENIR ET SENSIBILISER LES SALARIES AU HARCELEMENT EN ENTREPRISE

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, de solides connaissances juridiques sont conseillées pour y participer.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse à tous les salariés quel que soit leur niveau de responsabilité au sein de l'association et/ ou de l'entreprise

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Comprendre la réglementation et les sanctions encourues sur le harcèlement moral et sexuel ;
- Connaître les obligations et les responsabilités pour l'intégrité des salariés ;
- Identifier les précautions à prendre dans l'utilisation du terme « harcèlement » ;
- Identifier les situations de harcèlement ;
- Agir face à une situation de harcèlement sur la base de cas pratiques ;
- Prévenir et anticiper les risques de harcèlement moral et sexuel.

### Déroulé de la formation :

#### I - Définition légale du harcèlement moral et sexuel :

- S'appropriier le texte de la loi sur les définitions de harcèlement moral et sexuel : l'aspect civil et pénal ;
- Connaître les nouveautés en matière de harcèlement moral et sexuel : dernières évolutions (Loi 2012-954 du 6 août 2012) ;
- Quelles sont les obligations et les responsabilités des différents acteurs ?
- Quelles sont les sanctions disciplinaires en termes de harcèlement ;
- La notion de la faute inexcusable de l'employeur ;
- Connaître les dispositions avant d'employer le terme « harcèlement », notamment dans les cas de fausses victimes.

#### II - Définir et reconnaître (Repérer) les cas de harcèlement et de souffrance au travail :

- Identifier les situations caractéristiques au harcèlement ;
- Quels sont les comportements à risque susceptibles d'engendrer un cas de harcèlement ?
- Quels peuvent être les éléments apparentés à du harcèlement ?
- Distinguer le harcèlement des autres risques psychosociaux ;
- Analyser les conséquences de cas de harcèlement.

#### III - Réagir lors des situations de harcèlement déclarées :

- Quelle attitude adopter face à un salarié qui se dit victime de harcèlement ? (Rappel en cas d'inaction)
- Comment savoir s'il s'agit d'une véritable situation de harcèlement ?
- Sur la base de la procédure interne, définir les cas de recours face à une situation de harcèlement ;
- Saisir les bonnes personnes (la Direction, RH, référent sécurité QHSE) avec la procédure interne
- Mesurer les risques de la situation de harcèlement déclarée ;
- Déterminer les mesures de protection face aux risques : les erreurs à éviter.

Pour les managers, les cadres dirigeants, les RH : vérifier les informations fournies dans le cadre d'un entretien mené

#### IV - Prévenir le harcèlement :

- Quelles sont les mesures réglementaires/organisationnelles à mettre disposition des salariés ;
- Initier les acteurs sociaux dans la prévention du harcèlement (CSE, médecin du travail, RH) ;
- Sensibiliser les salariés grâce à l'information et la communication.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 12. ACTUALITES LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES EN DROIT SOCIAL

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

La formation ayant pour principal objet d'approfondir les connaissances juridiques en matière de droit social, de solides connaissances juridiques sont conseillées pour y participer.

**Public ciblé :**

Cette formation a pour objectif de dresser le point sur l'actualité sociale et s'adresse aux : PDG, DG, DRH, DAF, RRH, responsables des affaires sociales, juristes en droit social, responsables paie, responsables formation, avocats et experts comptables.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Cerner les évolutions législatives et jurisprudentielles les plus récentes ;
- Analyser les conséquences juridiques et maîtriser les incidences pratiques des évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles ;
- Maîtriser la réglementation sur les réformes sociales en cours et à venir ;
- Décrypter l'actualité jurisprudentielle incontournable.

## II. Programmes

### Déroulé de la formation :

#### **I - Synthèse semestrielles des réformes actuelles et futures, de l'actualité législative et réglementaire :**

- Connaître les impacts pour sa structure à court et moyen terme ;
- Échanger sur les bonnes pratiques ;
- Dégager des solutions concrètes pour une mise en application efficace.

#### **II - Panorama de la jurisprudence :**

- Identifier les impacts attendus et prévenir les nouveaux risques ;

#### **III - Analyse des effets pour l'entreprise d'un thème spécifique lié à l'actualité et notamment :**

- La rupture et la modification des contrats de travail ;
- Droit social et Covid 19 ;
- La mobilité interne/externe ;
- Le télétravail ;
- La prévention des risques psychosociaux ;
- L'égalité femmes-hommes ;
- La formation professionnelle ;
- Le déploiement du CSE ;
- La négociation collective.

#### **IV - Relations individuelles et collectives de travail :**

- Panorama jurisprudentiel et réglementaire relatif au contrat de travail, à la durée du travail, à la gestion de l'inaptitude, aux modes de rupture du contrat de travail.
- Actualités des IRP ;
- CSE ;
- Nouveautés en matière de droits des représentants du personnel ;
- Négociation collective depuis les ordonnances Macron.

#### **V - Santé – sécurité et responsabilités de l'employeur :**

- Faute inexcusable de l'employeur ;
- RPS et obligation de résultat ;
- Synthèse jurisprudentielle en matière de droit pénal du travail.



## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 13. DOMANIALITE PUBLIQUE : LES RISQUES JURIDIQUES

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur une journée (7 heures).

**Prérequis de la formation :**

Il est recommandé d'avoir des connaissances de base sur la distinction domaine public/ privé et la notion d'occupation privative pour suivre notre formation domanialité publique

Les participants doivent disposer d'une première connaissance des notions de propriété publique (distinction domaine privé et domaine public et de ses incidences juridiques et d'une expérience en matière de gestion des propriétés publiques)

**Public ciblé :**

Cette formation sur la domanialité publique s'adresse à trois types de publics, quel que soit leur niveau : Juristes, responsables et directeurs juridiques, gestionnaires immobiliers ou opérationnels dont l'activité intègre, en tout ou partie, la valorisation du domaine public ou privé d'une personne publique et ingénieurs et ou techniciens appelés à intégrer une dimension domaniale dans le traitement de leurs missions.

**Les objectifs pédagogiques :**

A l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Revoir les critères de distinction entre domaine public et domaine privé et leurs incidences juridiques ;
- Cerner les contours de la notion d'occupation privative des propriétés publiques ;
- Appréhender le régime de propriété des ouvrages.

### Déroulé de la formation :

#### **I - Retour sur l'identification des domaines privés et publics / Rappel des points clés sur la notion d'occupation privative et ses implications :**

- Prendre connaissance des critères de définition des domaines publics et privés ;
- Se représenter les principes juridiques de protection des propriétés publiques (inaliénabilité, imprescriptibilité, inaccessibilité à vil prix) ;
- Focus sur la prohibition des occupations sans titre et ses incidences ;
- Mise au point sur le caractère dérogoire de l'occupation sans titre.

#### **II - Identifier les stratégies de valorisation du domaine public (autorisation, convention, droits réels...) :**

- Prendre connaissance du principe de précarité des occupations domaniales
- Comprendre l'enjeu lié à la constitution de droits réels sur le domaine public
- Appréhender le choix du caractère unilatéral ou contractuel de l'autorisation

#### **III - La redevance d'occupation du domaine public (principes et modalités de fixation) :**

- Assimiler le principe de non gratuité et ses exceptions
- S'approprier les modalités de calcul de la redevance
- Comprendre les modalités du paiement de la redevance

#### **IV - Occupation domaniale et propriété des ouvrages : appréhender les types de propriété**

- La propriété des ouvrages au cours de l'autorisation d'occupation
- La propriété des ouvrages à l'échéance (normale ou anticipée) de l'autorisation d'occupation
- Les principes d'indemnisation des investissements non amortis

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 14. DROIT DE L'URBANISME ET DE L'AMENAGEMENT

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées consécutives (14 heures).

**Prérequis de la formation :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse aux professionnels de l'immobilier, avocats, architectes, urbanistes, notaires, géomètres, conseils juridiques, agents des collectivités territoriales et des établissements publics fonciers.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Acquérir une approche transversale des règles et documents d'urbanisme ;
- Identifier les conditions d'instruction, de délivrance et de mise en œuvre des différentes autorisations d'urbanisme ;
- Adapter sa pratique aux dernières évolutions jurisprudentielles, législatives et réglementaires.

### Déroulé de la formation :

#### I - Les règles d'utilisation du sol :

Les règles locales d'urbanisme :

- Plan local d'urbanisme (PLU): contenu, procédure d'élaboration et d'évolution, effets juridiques ;
- Plans d'urbanisme tenant lieu de PLU ;
- Carte communale.

Les règles nationales d'urbanisme :

- Règles générales complétives: desserte par les voies et réseaux, sécurité et salubrité publiques, intégration dans le paysage naturel ou urbain, littoral, montagne, etc. ;
- Règles générales assouplissantes: performance environnementale des constructions, reconstruction ou la restauration des bâtiments existants, places de stationnement, etc. ;
- Règles générales palliatives: constructibilité limitée, règles palliatives des articles R. 111-1 et suivants, travaux sur constructions existantes irrégulière, etc. ;

Les servitudes d'utilité publique

#### II - Le contrôle administratif de l'utilisation du sol :

Le certificat d'urbanisme

Les autorisations d'urbanisme afférentes aux constructions et aménagements (hors divisions foncières) :

- Champ d'application des différentes autorisations d'urbanisme ;
- Procédure de délivrance des autorisations d'urbanisme: demande, instruction, décision ;
- Mise en œuvre des autorisations d'urbanisme: validité, adaptation, contrôle de la conformité.

Les autorisations d'urbanisme afférentes aux divisions foncières en vue de construire :

- Le lotissement: notion, autorisation d'urbanisme requise, réalisation et gestion des équipements communs, commercialisation des lots, etc. ;
- Les autres procédures de division foncière en vue de construire: division primaire, division d'un projet global de construction.

#### III - LES OPÉRATIONS PUBLIQUES D'AMÉNAGEMENT URBAIN

Les problématiques de l'aménagement urbain public :

- Intervenants: initiateur, organismes fonciers, aménageurs, constructeurs ;
- Participation citoyenne: concertation, enquête publique, etc. ;
- Financement des équipements publics: par les budgets publics, par autofinancement ;
- Maîtrise foncière: acquisition amiable, préemption, expropriation.

Les procédures d'aménagement urbain public :

- Zones d'aménagement concerté (ZAC): création, réalisation, achèvement ;
- Autres procédures d'aménagement urbain public: contrat de développement territorial, procédures spécifiques aux interventions en quartiers existants.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 15. DROIT DE L'URBANISME : LES FONDAMENTAUX

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées consécutives (14 heures).

**Prérequis de la formation :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse aux professionnels de l'immobilier, avocats, architectes, urbanistes, notaires, géomètres, conseils juridiques, agents des collectivités territoriales et des établissements publics fonciers.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Acquérir une approche transversale des règles et documents d'urbanisme ;
- Identifier les conditions d'instruction, de délivrance et de mise en œuvre des différentes autorisations d'urbanisme ;
- Adapter sa pratique aux dernières évolutions jurisprudentielles, législatives et réglementaires.



### Déroulé de la formation :

#### I - Les règles générales et les servitudes d'urbanisme :

- Les règles nationales d'urbanisme (RNU, lois Littoral et Montagne) ;
- Les directives territoriales d'aménagement et de développement durables ;
- Les servitudes d'utilité publique ;
- Les territoires à régime particulier : opérations d'intérêt national, projets d'intérêt général, loi littoral (modifiée par le projet de loi ELAN), loi montagne, etc. ;
- Les GOU et les PPA (issus de loi ELAN) ;
- Focus sur la hiérarchie des documents d'urbanisme : principe de compatibilité, prise en compte et opposabilité.

#### II - Les règles locales d'urbanisme :

- Les nouvelles règles favorisant la densification urbaine ;
- Le nouveau rôle intégrateur du schéma de cohérence territoriale (SCOT) ;
- Du plan local d'urbanisme (PLU) au plan local d'urbanisme intercommunal (PLUi) ;
- La carte communale.

#### III - Cadre légal de l'intervention foncière des collectivités publiques :

- L'expropriation pour cause d'utilité publique : phase administrative et phase judiciaire ;
- La refonte du droit de préemption urbain ;
- L'aménagement urbain (ex : la ZAC) ;
- Le droit de délaissement en cas d'expropriation ou de réserves foncières.

#### IV - Les décisions et autorisations d'urbanisme :

- Pourquoi et comment obtenir un certificat d'urbanisme ?
- Le champs d'application des autorisations d'urbanisme (DP, PC, PD, PA) ;
- Les règles encadrant la délivrance des autorisations d'urbanisme ;
- Délivrance, durée de validité, mise en œuvre des autorisations d'urbanisme ;
- L'intégration de l'aménagement commercial dans le permis de construire ;

#### V - Le contentieux de l'urbanisme

- Le précontentieux : recours gracieux ou hiérarchique
- Le contentieux administratif : délai de recours, intérêt à agir, référé-suspension, moyens invoqués, la régularisation des autorisations
- Le contentieux judiciaire (civil et pénal) : déterminer les risques de démolition ou de condamnation à des dommages et intérêts
- L'action en démolition : quels risques?

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 16. DROIT DE L'ENVIRONNEMENT

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées consécutives (14 heures).

**Prérequis de la formation :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse aux responsables et collaborateurs des services juridiques, conformité et HSE, compliance officers, risk managers, responsables immobiliers, avocats, juristes, urbanistes.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Intégrer les grands principes régissant le droit de l'environnement à sa pratique ;
- Identifier les acteurs de l'environnement ;
- Adopter les bons réflexes en matière de responsabilité environnementale.

### Déroulé de la formation :

#### I - Les notions cadres du droit de l'environnement :

- Les différentes sources du droit et la hiérarchie des normes ;
- Les notions d'environnement et de développement durable ;
- Les principes généraux du droit de l'environnement ;
- Les acteurs du droit de l'environnement.

#### II - Les outils de protection et de gestion raisonnable de l'environnement :

- Présentation générale des différents types d'instruments ;
- Instruments de protection des milieux ;
- Outils de prévention des risques, de la pollution et des nuisances.

#### III - Les modes de réparation des dommages à l'environnement et les responsabilités environnementales

- La réparation des dommages graves à l'environnement ;
- La police administrative des dommages graves ;
- Les mécanismes généraux et les acteurs ;
- Les mesures pouvant être imposées ;
- L'exploitant, débiteur des obligations et responsable de la mise en œuvre des mesures de prévention et de réparation ;
- Le rôle des associations et des collectivités territoriales ;
- Les sanctions administratives et pénales ;
- La réparation du préjudice écologique ;
- Les mécanismes de responsabilité sectoriels les plus courants.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour

### 17. EVALUER LES BIENS DANS LE CADRE D'UNE PROCEDURE D'EXPROPRIATION

Centaure Avocats propose cette formation en **inter**, en **intra** et en **e-learning**.

**Durée de la formation :**

La formation se déroule sur deux journées consécutives (14 heures).

**Prérequis de la formation :**

Aucun prérequis n'est exigé pour participer à la formation.

**Public ciblé :**

Cette formation s'adresse aux agents des collectivités locales et des EPF, responsables juridiques et immobiliers, avocats, notaires, experts foncier et immobilier et plus généralement toute personne impliquée dans l'étude, la mise en œuvre et la gestion d'une procédure d'expropriation, tant à l'échelle locale que nationale.

**Les objectifs pédagogiques :**

À l'issue de la formation, les participants seront capables de :

- Maîtriser les techniques d'évaluation dans le cadre de l'expropriation ;
- Ajuster ses méthodes de détermination selon le bien ;
- Optimiser ses négociations dans une procédure d'expropriation.

### Déroulé de la formation :

#### I - L'évaluation des indemnités :

- L'indemnité principale
- Cadre réglementaire : dates de références, limites du pouvoir du juge de l'expropriation ;
- Notions de marché et de valeur vénale ;
- Outils de recherche (DVF et service de la publicité foncière, bases notariales, etc.) ;
- Les méthodes d'évaluation traditionnelles ;
- Par la comparaison : directe (lot), indirecte par un référent de surface (habitable, utile, terrain) ou d'unités significatives (lit, chambres, etc.) ;
- Par le revenu : capitalisation du loyer.

#### II - Les méthodes financières dans le cas de situations particulières : bail emphytéotique et à construction :

- Les indemnités accessoires ;
- Cadre réglementaire ;
- Indemnités accessoires couramment admises ;
- Indemnités accessoires particulières ;
- L'évaluation des indemnités : indemnités principales et accessoires ;
- Terres agricoles exploitées ;
- Forêts exploitées ;
- Terres naturelles ;
- Terrains à aménager ;
- Terrains à bâtir ;
- Pavillons ;
- Appartements ;
- Immeubles de rapport ;
- Immeubles de bureaux ;
- Immeubles à usage d'activité ;
- Commerces ;
- Unités industrielles ;
- Biens exceptionnels ou à marché restreint.

## II. Programmes

### Les méthodes pédagogiques :

En présentiel :

- Un questionnaire d'analyse des attentes ;
- Un test de positionnement ;
- Des ateliers de co-expériences ;
- Une analyse de la jurisprudence ;
- Des ateliers de cas pratiques et corrections personnalisées ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

En e-learning :

- Des publications et interactions sociales avec les autres participants et les avocats-formateurs sur la plateforme pédagogique (annonces, discussions, tâches et événements) ;
- Une formation en visio-conférence avec Zoom pro formation ;
- Une évaluation des acquis à chaud\* ;
- Un accompagnement post formation sur notre plateforme digitale de formation (facultatif) ;
- Une évaluation à froid 3 mois après la formation\*.

---

**Prix en intra**

Sur devis

**Prix en inter**

960 € HT / participant / jour



### III. Services inclus en post-formation

#### **Le FormaConseils :**

L'activité de formation de Centaure Avocats est tournée vers nos clients.

Nous leur proposons des prestations de FormaConseils juridiques pour un accompagnement ciblé sur les thématiques de leur choix.

Ce modèle va au-delà de la formation à proprement parler. Il vise à privilégier l'échange entre les avocats et nos clients sur leurs dossiers et leurs bonnes pratiques.

Cette prestation sur-mesure propose une synthèse entre la formation et le conseil juridique, des solutions et outils adaptés aux problématiques auxquelles est confrontée la Société Grand Paris.

#### **L'accompagnement post-formation personnalisé :**

Notre accompagnement post-formation consiste à être aux côtés des professionnels à former, sur votre demande, après leur cursus.

Notre équipe pédagogique reste à votre écoute et est à votre disposition jusqu'à la réalisation de votre objectif

Cette prestation d'accompagnement post-formation personnalisée a pour but d'assurer une maîtrise parfaite des thèmes enseignés qui peuvent, dans certains cas, exiger des éclaircissements face à des difficultés pratiques rencontrées par les professionnels désignés.

Cet accompagnement post-formation personnalisé s'adapte aux besoins et interrogations de chacun.

Centaure Avocats s'engage à apporter des précisions, voire des conseils juridiques.

Centaure Avocats dispose d'une plateforme digitale de formation LMS, ainsi que d'un outil professionnelle pour les visioconférences (ZOOM pro\*).

Les professionnels désignés pourront donc bénéficier d'un suivi par conférence téléphonique et visuelle par groupe.

Ces interactions sont l'occasion pour chacun des professionnels de recevoir une aide personnalisée de l'avocat pour les accompagner dans différentes circonstances.

Les différents cas rencontrés peuvent faire l'objet de débriefing permettant l'assise des connaissances, et la confirmation de la mise en œuvre d'un travail parfaitement accompli.

À l'issue des séances d'accompagnement et dans un délai de 10 jours ouvrés, le formateur restituera un rapport écrit reprenant les conclusions importantes des échanges.

\*Zoom Pro intègre un chat permettant de rationaliser la collaboration, créer des groupes privés et publics de discussion, partager des fichiers, rechercher du contenu.

