FORMATION OBLIGATOIRE > 5 JOURS (FO1B)

RÉF. FORMATION
ECO5J300INT.V1-2026

Formation *Economique du CSE “Initiale” 300+ salaries*

Comment vos élus peuvent enfin décrypter les chiffres, anticiper les crises et exercer pleinement leurs prérogatives ?

35 heures · 5 jours | Titulaires | Entreprises de 300 salaries et plus

🎯 **Besoin de former vos élus CSE ?** *Recevez votre devis personnalisé pour cette formation — Réponse sous 24 h* cse-ssct-formation.fr/contact

1, rue des Bigarreaux — 13010 Marseille · SIRET : 880 196 985 00038 · NDA : 93132292413 (DREETS PACA)

📞 *07 66 69 04 24*

La formation *Economique du CSE “Initiale”*

Cinq journées de formation pour exercer pleinement le rôle de représentant au CSE, maîtriser l'analyse économique et financière, et anticiper les risques juridiques et économiques.

35h

DURÉE & FRACTIONNEMENT

5 jours · 35 heures

Séance continue de cinq journées consecutives ou fractionnées (2j/3j ou 3j/2j), conçues pour une prise en main rapide du mandat par les nouveaux élus.

300+

PUBLIC CIBLE

Titulaires

Nouveaux élus titulaires du CSE dans les entreprises de 50 à 299 salariés, sans prérequis d'expérience.

L.

CADRE LÉGAL

L.2315-63 Code du travail

La durée de cette formation est prévue par l’article L2315-63 du Code du Travail. Ce module est imputé sur le congé de formation économique, sociale, environnementale et Syndicale.

Tout ce qu'il faut savoir *avant de démarrer*

Une organisation pensée pour les contraintes des élus titulaires : financement par le CSE, délais courts, formats adaptables (présentiel ou distanciel).

DÉLAI D'ACCÈS

48 heures après prise de contact téléphonique ou email.

PRÉREQUIS

Aucun prérequis exigé. Formation accessible aux nouveaux élus.

LIEU & MODALITÉS

Local employeur, salle YLEXIA (Newton Office Joliette, Marseille), ou location de salle partout en France et dans les DOM-TOM. **Présentiel ou distanciel.**

FINANCEMENT

Budget CSE (Fonctionnement – AEP)

TARIFS INTRA & INTER

1 099 € *(4 à 12 apprenants, en intra)*
299 € *(par élu, en inter)*
par jour · frais formateur compris

ACCÈS HANDICAPÉS

Nous contacter pour adapter les modalités de mise en œuvre à votre situation.

OBJECTIFS PÉDAGOGIQUES

Représenter, analyser et anticiper *en confiance*

À l'issue de ces cinq journées, les nouveaux élus comprennent l'ensemble de leurs prerogatives et responsabilités en tant que représentants du CSE et savent comment les exercer pour représenter efficacement les salaries tout en sécurisant les procédures

1. Maîtriser le rôle, les prérogatives et le fonctionnement de l'instance CSE afin que les élus connaissent l'étendue de leur mandat, leurs missions et les modalités d'exercice de leurs attributions
2. S'approprier les éléments d'analyse comptable et les mécanismes d'épargne salariale afin d'exercer efficacement les missions économiques du CSE
3. Exercer l'ensemble des prérogatives du CSE afin de représenter efficacement les salariés, sécuriser les procédures et contribuer au dialogue social dans l'entreprise
4. Appréhender les structures juridiques et les dynamiques économiques des organisations pour éclairer les choix stratégiques et identifier les situations de risque économique

Ce que les élus *sauront faire*

Sept compétences opérationnelles, mobilisables immédiatement après la formation.

- ✓ Situer le CSE dans l'architecture des IRP et délimiter ses compétences
- ✓ Comprendre le cadre légal et le fonctionnement du CSE, ainsi que le rôle et les responsabilités des élus
- ✓ Exercer les prérogatives du CSE et des commissions pour représenter les salariés, participer au dialogue social et sécuriser les procédures d'information et de consultation
- ✓ Identifier les structures juridiques et les dynamiques économiques des organisations, analyser les stratégies de développement ou de restructuration et repérer les situations de difficulté économique afin d'agir dans le cadre des droits du CSE
- ✓ Mobiliser les outils et moyens du CSE pour traiter les réclamations des salariés, utiliser les droits d'alerte, recourir à l'expertise et gérer les activités sociales et culturelles
- ✓ Lire et analyser les documents comptables de l'entreprise (bilan, compte de résultat, indicateurs de gestion) afin de contribuer aux missions économiques du CSE
- ✓ Comprendre les mécanismes d'épargne salariale et exercer le rôle consultatif du CSE dans ce domaine.

PROGRAMME DÉTAILLÉ

4 modules · *35 heures* de formation

04

Une progression pédagogique sur cinq journées, alternant repères juridiques, économiques, financiers, comptables, sociaux, environnementaux mises en situation et échanges sur la pratique du mandat

Accueil & *positionnement*

Une séquence d'ouverture pour ajuster la formation aux attentes et au niveau initial des participants.

A

Point logistique & programme

Présentation du déroulé sur 2 jours et des outils pédagogiques mobilisés tout au long de la formation.

B

Tour de table

Présentations croisées des participants et du formateur. Identification des contextes d'entreprise et des mandats.

C

Questionnaire de positionnement

Évaluation pronostique des attentes et du niveau initial pour individualiser le parcours d'apprentissage.

01

MODULE

Comprendre le cadre et le fonctionnement du CSE

Maîtriser le rôle, les prérogatives et le fonctionnement de l'instance CSE afin que les élus connaissent l'étendue de leur mandat, leurs missions et les modalités d'exercice de leurs attributions.

1.1 Le cadre légal, le dialogue social et les IRP

Le dialogue social en entreprise
Cadre légal de création du CSE selon l'effectif
Le CSE, personne morale
Périmètres de mise en place du CSE
Les organisations syndicales au sein du CSE
Le Conseil d'Entreprise (CE) et représentants de proximité

1.2 Mise en place, composition et rôle des membres et des commissions

Finalités de l'élection, seuils, collèges électoraux
Représentation équilibrée F/H, PAP
Négociation par accord : hiérarchie des normes
Rôle de la délégation du personnel et de la présidence
Règles de suppléance, bureau du CSE
Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
Les commissions internes du CSE (CSSCT, formation, information et aide eu logement, égalité professionnelle, économique et marche)
L’organisation d’élections partielles

1.3 L'exercice du mandat et le fonctionnement interne

Durée et fin de mandat
Crédit d'heures et liberté de circulation
Statut protecteur des élus
Obligation de discrétion
Règlement intérieur du CSE
Organisation des réunions : ODJ, PV, RGPD

1.4 Les moyens, ressources et communication du CSE

Local et moyens matériels
Budget AEP et budget ASC
Panneaux d'affichage, tracts, messagerie
Outils de communication avec les salariés

MODULE

02 Mettre en œuvre les prérogatives du CSE au service des salariés

Exercer l'ensemble des prérogatives du CSE afin de représenter efficacement les salariés, sécuriser les procédures et contribuer au dialogue social dans l'entreprise.

2.1 Les attributions consultatives du CSE

La BDESE : contenu et utilisation
Modalités d'information et de consultation
Consultations récurrentes (orientations stratégiques, situation économique, politique sociale)
Consultations ponctuelles
Bilan social
Questions environnementales, RSE et CSE

2.2 Les droits d'alerte et le recours à l'expertise

Droit d'alerte économique
Droit d'alerte sociale
Alerte en cas d'atteinte aux droits des personnes
Alerte en cas de danger grave et imminent
Alerte en matière de santé publique et d'environnement
Recours à l'expertise : types d'experts, expertise unique portant sur plusieurs champs, accord d'entreprise sur les expertises, financement, conseils pratiques

2.3 La gestion des réclamations des salariés

Liberté d'expression individuelle et collective
Distinction réclamation / revendication
Thématiques et mode opératoire des réclamations
Accompagnement en entretien
Sanctions et procédures disciplinaires

2.4 Gestion des budgets et des ASC

Ressources du CSE en matière d'ASC
Gestion comptable des budgets CSE
Obligations et contrôle Urssaf
Rôle de l'expert-comptable et du commissaire aux comptes
Définition, bénéficiaires et types d'ASC
Rescrit social

MODULE

03 S'approprier les clés de l'analyse comptable et de l'épargne salariale

S'approprier les éléments d'analyse comptable et les mécanismes d'épargne salariale afin d'exercer efficacement les missions économiques du CSE.

3.1 Fondements et cadre de la comptabilité

Les comptes de l'organisation : quel intérêt pour le CSE ?
Définition, objet et vocabulaire comptable
La comptabilité et la liasse fiscale
Grands principes et plan comptable général

3.2 La mécanique comptable et la production des comptes

Écritures et transcription des flux
Lecture objective des données et variations
Le bilan comptable
Le compte de résultat et grille d'analyse rapide
Les annexes comptables

3.3 Dimension stratégique, SIG, fiscalité et professionnels

Comptabilité et choix stratégiques
Les soldes intermédiaires de gestion (SIG)
Résultat fiscal
Commissaire aux comptes et expert-comptable

3.4 L'épargne salariale

Valeur ajoutée et partage de la VA
Participation aux bénéfices (RSP)
Intéressement : fondements et négociation
PEE, PERCO/PERU
Actions gratuites et stock-options
Rôle du CSE dans l'épargne salariale

MODULE

04 Comprendre les données économiques et juridiques des organisations

Appréhender les structures juridiques et les dynamiques économiques des organisations pour éclairer les choix stratégiques et identifier les situations de risque économique.

4.1 Les formes juridiques des organisations

SA, SARL, SAS, SNC, SCA, associations, SCOP, SCIC
Groupe de sociétés, holding et filiales
Gouvernance : CA, directoire, AG ordinaire et extraordinaire
Notions de filiale, groupe, sous-traitance, UES
Implications pour le fonctionnement du CSE

4.2 Stratégies de développement et restructurations

Croissance interne et externe
Fusion-création, fusion-absorption, scission, apport partiel d'actifs
Conséquences sur les contrats de travail (art. L.1224-1 du Code du travail)
Consultations et informations obligatoires du CSE

4.3 Procédures de traitement des entreprises en difficulté

Signaux d'alerte : indicateurs financiers et économiques
Prévention amiable : mandat ad hoc et conciliation
Sauvegarde : conditions, période d'observation, plan
Redressement judiciaire
Liquidation judiciaire : effets sur les contrats, protection AGS
PSE : conditions, contenu obligatoire, expertise, recours

Une pédagogie *active* et structurée

Quatre piliers de l'apprentissage, des techniques pratiques et un suivi rigoureux à chaque étape de la formation.

01

MÉTHODES

Méthodes actives

Pédagogies affirmative, interrogative, active, interactive et inversée. Quatre piliers de l'apprentissage. Adaptabilité et inclusivité.

02

TECHNIQUES

Ateliers & cas pratiques

Exercices, travaux de groupe, études de cas, ressources numériques. Ateliers d'analyse de BDESE et rédaction de délibérations.

03

SUIVI

Suivi & évaluation

Feuille de présence par demi-journée. Évaluations pronostique, formative, sommative à chaud et à froid (3–6 mois post-formation).

Clôturer la session, *mesurer l'impact*

Une séquence de fin structurée et un suivi à froid pour ancrer les acquis dans la pratique du mandat.

A — Évaluation sommative « à chaud »

Quiz et correction collective (papier ou Kahoot.it) pour valider les acquis en fin de session.

B — Tour de table & bilan collectif

Retours croisés des participants sur les apports de la formation et les points à approfondir.

C — Questionnaire de satisfaction & attestation

Remise de l'attestation de fin de formation et collecte des retours qualitatifs.

D — Transmission des supports

Lien numérique sécurisé (Fromsmash.com ou Wetransfer.com) pour récupérer l'ensemble des ressources.

E — Évaluation « à froid » (3 à 6 mois)

Questionnaire de suivi par voie électronique pour mesurer l'ancrage des acquis dans la pratique du mandat.

PROFIL DU FORMATEUR

Expert en *droit social* & économie du travail

Titulaire d'un Master 1 en Droit Social (Rennes 1) et d'un Master 2 en Économie/Droit/Gestion (Aix-Marseille), il bénéficie de plus de 20 ans d'expérience professionnelle. Pendant 15 ans (2001–2015), il a accompagné plus d'une centaine de CSE sur les problématiques juridiques, sociales et institutionnelles. Ancien enseignant en Économie, Droit, Management et Ressources humaines auprès d'étudiants post-Bac, il allie expertise technique et pédagogie structurée, avec une veille constante des évolutions législatives et réglementaires.

DIPLÔME

Master Droit Social Rennes 1

DIPLÔME

Master Éco/Droit/Gestion
Aix-Marseille

Expérience

20+ ans

Accompagnés

100+ CSE

PÉDAGOGIE

Ancien enseignant post-Bac