FORMATION COMPLÉMENTAIRE · 2 JOURS (FC39)

RÉF. FORMATION
FC39.RP.V1.2026

Le Représentant *de proximité — rôle, missions & pratiques*

« Comment positionner le représentant de proximité comme interlocuteur terrain légitime, dans le respect des attributions du CSE, de la CSSCT et de l'employeur ? »

14 heures · 2 jours | **Élus CSE, syndicats, directions & RH** | **Dispositif art. L.2313-7 du Code du travail**

🎯 **Besoin de former vos élus CSE ?** *Recevez votre devis personnalisé pour cette formation — Réponse sous 24 h*

contact.ylexia@gmail.com · cse-ssct-formation.fr

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

📞 07 66 69 04 24

YLEXIA
FORMATION
YLEXIA Formation — 1, rue des Bigarreaux, 13010 Marseille
SIRET : 880 196 985 00038 · NDA : 93132292413 (DREETS PACA)
07 66 69 04 24 · contact.ylexia@gmail.com · cse-ssct-formation.fr

Réf. FC39.RP.V1.2026
Code : **FC39**
Édition 2026

PROGRAMME DE FORMATION · FORMATION COMPLÉMENTAIRE

FORMATION « COMPLÉMENTAIRE »

Le Représentant de proximité
Rôle, missions et pratiques au sein du CSE

Élus CSE, syndicats, **directions & RH** · **2 jours** (14 heures) · Intra et inter-entreprise · Présentiel

Art. L.2313-7 du Code du travail — Mise en place par accord d'entreprise, attributions, relations institutionnelles et pratiques de terrain du représentant de proximité. Formation destinée aux acteurs du dialogue social de proximité.

ORGANISATION
Session intra et inter-entreprise
Présentiel

DURÉE & FRACTIONNEMENT
2 jours (14 heures)
2 journées consécutives ou fractionnées

DÉLAI D'ACCÈS
48 heures après prise de contact téléphonique ou email

PUBLIC
Élus CSE, délégués syndicaux, directions et personnels des services RH

GROUPE & PRÉREQUIS
À partir de 2 participants
Prérequis : aucun

LIEU
Local employeur ou salle de formation (ex. Newton Office Joliette, Marseille)

FINANCEMENT
À la charge de l'employeur ou du CSE (budget de fonctionnement)

TARIF
Faire une demande de devis en complétant le formulaire

ACCÈS HANDICAPÉS
Nous contacter pour adapter les modalités de mise en œuvre

Objectifs pédagogiques & compétences acquises

OBJECTIFS DE LA FORMATION	COMPÉTENCES ACQUISES
1 Maîtriser le cadre juridique du représentant de proximité issu des ordonnances de 2017 (art. L.2313-7).	✓ Distinguer dispositif facultatif et conditions de validité de l'accord majoritaire.
2 Identifier les conditions de mise en place et le contenu obligatoire de l'accord qui l'institue.	✓ Sécuriser la désignation et apprécier la légitimité terrain du représentant.
3 Cerner les attributions, le périmètre et les limites du rôle, en articulation avec le CSE et la CSSCT.	✓ Délimiter ce qui relève du représentant, du CSE et de la CSSCT pour éviter les doublons.
4 Situer le représentant dans les relations institutionnelles : CSE, employeur, RH, syndicats, salariés.	✓ Conduire une écoute active, qualifier une réclamation et rédiger une note de remontée terrain.
5 Accompagner les salariés et gérer les situations sensibles (RPS, harcèlement) avec la bonne posture.	✓ Repérer les signaux faibles de RPS et orienter vers le bon interlocuteur.
6 Animer le dialogue social de proximité et structurer des plans d'action concrets.	✓ Préparer un entretien, une prise de parole en CSE et un plan d'action à 30 jours.

Programme détaillé de la formation

JOUR 1 | Cadre juridique, positionnement et relations institutionnelles

MATINÉE — FONDEMENTS JURIDIQUES ET MISE EN PLACE

OUVERTURE **Accueil des participants et tour de table.** Présentation des objectifs, recueil des attentes selon le profil (élus CSE, délégués syndicaux, direction, RH) et cadrage des enjeux propres à chaque entreprise.

MODULE 1 — Genèse et cadre juridique du représentant de proximité

Objectif : *situer l'origine du dispositif et les conditions de sa mise en place par accord.*

- Du CHSCT et des délégués du personnel au CSE : pourquoi la proximité terrain réapparaît avec les ordonnances du 22 septembre 2017 (ordonnance n°2017-1386)
- Un dispositif facultatif, conditionné à un accord d'entreprise majoritaire (art. L.2313-7)
- Articulation avec l'accord de mise en place du CSE (art. L.2313-2) : périmètre, conditions de validité, durée
- Contenu obligatoire de l'accord : nombre, attributions (SSCT), désignation, heures de délégation (art. L.2313-7, 1° à 4°)
- Durée du mandat alignée sur celle des élus du CSE (art. L.2313-7 al. 2)
- Le représentant de proximité, salarié protégé : étendue de la protection et conséquences pour l'employeur

ÉTUDE DE CAS N°1 Un accord institue des représentants de proximité **sans prévoir d'heures de délégation.** L'accord est-il valide ? Quelles conséquences pratiques ? ***(art. L.2313-7)***

MODULE 2 — Qui peut être représentant de proximité ? Désignation et légitimité

Objectif : *sécuriser la désignation et asseoir la légitimité du représentant.*

- Membre du CSE ou salarié extérieur : avantages et limites de chaque configuration (art. L.2313-7)
- Conditions d'éligibilité : ancienneté, absence de cumul incompatible, volontariat
- Entreprises multi-établissements ou à activités dispersées : intérêt spécifique du dispositif
- Le rôle du CSE dans la désignation : modalités pratiques, vote, formalisation
- La légitimité terrain : un interlocuteur local reconnu par l'employeur, les salariés et la CSSCT

APRÈS-MIDI — ATTRIBUTIONS, RELATIONS ET OUTILS

MODULE 3 — Les attributions du représentant de proximité : périmètre et limites

Objectif : *délimiter le périmètre d'action et ses limites au regard du CSE et de la CSSCT.*

- Santé, sécurité et conditions de travail : remontée d'informations terrain, signalement de situations dangereuses, contribution à l'identification des risques
- Dialogue social de proximité : recueil des réclamations individuelles et collectives, transmission au CSE ou à l'employeur
- Les limites sans habilitation expresse de l'accord : droit d'alerte, enquête AT/MP, consultation — distinction avec les prérogatives du CSE et de la CSSCT
- Articulation avec la CSSCT : éviter les doublons et organiser une complémentarité efficace

MODULE 4 — Les relations institutionnelles du représentant de proximité

Objectif : *positionner le représentant dans le réseau des acteurs du dialogue social.*

- Relation avec le CSE : remontée des informations terrain, contribution à l'ordre du jour, participation aux réunions
- Relation avec les délégués syndicaux : coordination sans confusion des rôles
- Heures de délégation : bon de délégation, décompte, liberté de circulation, présomption de bonne utilisation
- Relation avec l'employeur et les services RH : interlocuteur local de premier niveau, saisine, traçabilité
- Relation avec les salariés : écoute, confidentialité, limites du conseil individuel

ATELIER PRATIQUE N°1 Cartographie des flux d'information dans une entreprise fictive de **250 salariés sur 3 sites** : positionner le représentant de proximité et identifier les situations nécessitant une remontée au CSE ou à la CSSCT.

JOUR 2 | Pratiques, gestion des situations et évaluation des acquis

MATINÉE — GESTION DES SITUATIONS INDIVIDUELLES ET COLLECTIVES

MODULE 5 — Accompagner les salariés : méthode et posture

Objectif : *adopter la bonne posture face aux situations individuelles sensibles.*

- Identifier et qualifier une réclamation individuelle : éléments factuels, contexte, urgence
- Les situations de souffrance au travail : écouter sans sur-interpréter, quand orienter vers le médecin du travail, l'employeur ou le CSE
- Les risques psychosociaux au quotidien : signaux faibles, signalement, articulation avec le plan de prévention
- Harcèlement moral ou sexuel : rôle du représentant, procédure de signalement, protection du salarié et du représentant
- Médiation de premier niveau : principes, limites, moment où passer la main

MODULE 6 — Animer le dialogue social de proximité

Objectif : *maîtriser les techniques d'animation du dialogue social de proximité.*

- Techniques d'écoute active et de reformulation adaptées au terrain
- Rédiger une note de remontée terrain pour le CSE : contenu, forme, niveau de détail
- Promouvoir le bien-être au travail sans empiéter sur les attributions de l'employeur
- Conduire un échange avec un salarié réticent ou en détresse
- Contribuer à la qualité de vie et des conditions de travail (QVCT) au niveau local

ÉTUDE DE CAS N°2 — Un salarié signale des tensions récurrentes avec son responsable hiérarchique, **sans qualifier la situation de harcèlement.** Quelle démarche ? Qui saisir, dans quel ordre, avec quels éléments ?

APRÈS-MIDI — MISES EN SITUATION, ÉVALUATION ET PLANS D'ACTION

MODULE 7 — Mises en situation : jeux de rôle et simulations

Objectif : *s'entraîner par la mise en situation à porter et structurer un message.*

Simulation 1 — **Entretien avec un salarié**

- Un salarié signale une dégradation de ses conditions de travail après un changement d'organisation. Jeu de rôle alterné salarié / représentant, puis analyse collective de la posture et des suites à donner.

Simulation 2 — **Réunion avec l'employeur**

- Porter auprès du directeur de site un point de sécurité identifié en visite terrain : préparer l'entretien, mobiliser les bons arguments, documenter l'échange.

Simulation 3 — **Remontée au CSE**

- Synthétiser en trois minutes, en réunion plénière, une problématique terrain sur les horaires atypiques : exercice de prise de parole et de structuration du message.

MODULE 8 — Plans d'action individuels et évaluation des acquis

Objectif : *ancrer les acquis dans un plan d'action opérationnel.*

- QCM d'évaluation des connaissances juridiques et pratiques
- Plan d'action individuel : deux à trois actions concrètes à mettre en œuvre sous 30 jours, en lien avec son contexte d'entreprise
- Retour collectif : convergences et divergences selon les profils (élu, délégué syndical, RH, direction)
- Points de vigilance propres à chaque entreprise : taille, organisation multi-sites, secteur d'activité
- Remise des documents : supports annotés, modèle de note de remontée terrain, tableau de bord de suivi des réclamations, références juridiques commentées (art. L.2313-7)

CLÔTURE — Tour de table final, évaluation de la satisfaction et de l'atteinte des objectifs pédagogiques, perspectives de formations complémentaires selon les besoins exprimés.

Repères — Contenu obligatoire de l'accord (art. L.2313-7)

RÉF.	ÉLÉMENT QUE L'ACCORD DOIT OBLIGATOIREMENT PRÉVOIR	POINT CLÉ
1°	**Le nombre de représentants de proximité**	Proportionné aux sites et aux effectifs
2°	**Leurs attributions**, notamment en matière de santé, sécurité et conditions de travail	Délimiter le périmètre pour éviter les doublons avec la CSSCT
3°	**Les modalités de leur désignation**	Membre du CSE ou salarié extérieur, désigné par le CSE
4°	**Les modalités de fonctionnement**, dont le nombre d'heures de délégation	Leur absence fragilise l'effectivité du mandat
al. 2	**La durée du mandat**	Alignée sur celle des membres élus du CSE

Modalités pédagogiques & évaluation

Méthodes actives

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

Techniques pratiques

Jeux de rôle et mises en situation, études de cas, ateliers de cartographie et de rédaction, analyse de pratiques, ressources numériques et multimédia.

Suivi & évaluation

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

Profil du formateur

Expert en droit social
Relations collectives de travail & dialogue social de proximité

Expert en droit social et en relations collectives de travail, fort de plus de 20 ans d'expérience. Il a accompagné plus d'une centaine de CSE dans la mise en place et l'animation du dialogue social de proximité : accords instituant des représentants de proximité, articulation avec la CSSCT, gestion des situations sensibles. Ses formations associent rigueur juridique et mises en situation issues du terrain.

Master Droit Social — Rennes 1 · Master Éco/Droit/Gestion — Aix-Marseille · 20+ ans d'expérience · 100+ CSE accompagnés · Ancien enseignant post-Bac