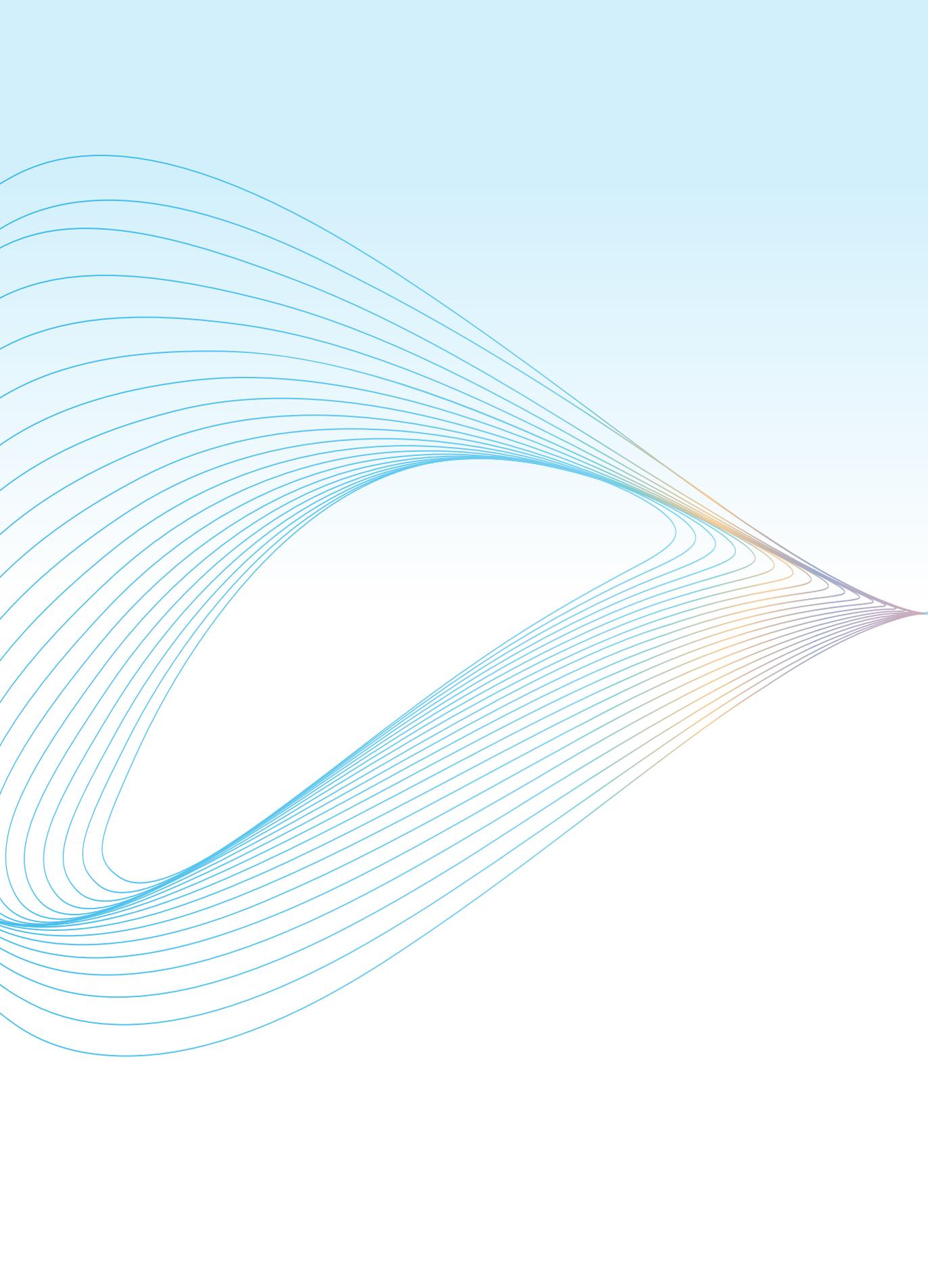


FORMATIONS DES REPRESENTANT·ES DU PERSONNEL



DANS LE
LE SECTEUR PUBLIC





ÉDITO

Être représentant-e, élu-e du personnel, c'est assumer une responsabilité exigeante : celle de défendre les droits, de porter la voix des salarié-es et de construire des réponses collectives face aux transformations du travail. Cet engagement s'appuie sur une expérience concrète, sur l'écoute du terrain, mais aussi sur la volonté d'agir avec discernement et efficacité.

Dans un contexte où les entreprises évoluent sans cesse, les élu-es doivent sans relâche adapter leurs pratiques, actualiser leurs connaissances et renforcer leurs arguments. La formation devient alors un levier d'émancipation individuelle et collective, un moyen d'affirmer sa légitimité et un outil pour peser davantage dans le dialogue social.

Complément indispensable à l'action quotidienne, la formation permet de comprendre les mécanismes essentiels de gestion, de maîtriser les notions économiques et juridiques, d'analyser les situations de travail pour les transformer. La formation renforce la capacité à débattre, à convaincre et à défendre les intérêts collectifs. Elle vise aussi à connaître et mobiliser pleinement les droits et moyens à disposition dans les instances pour agir.

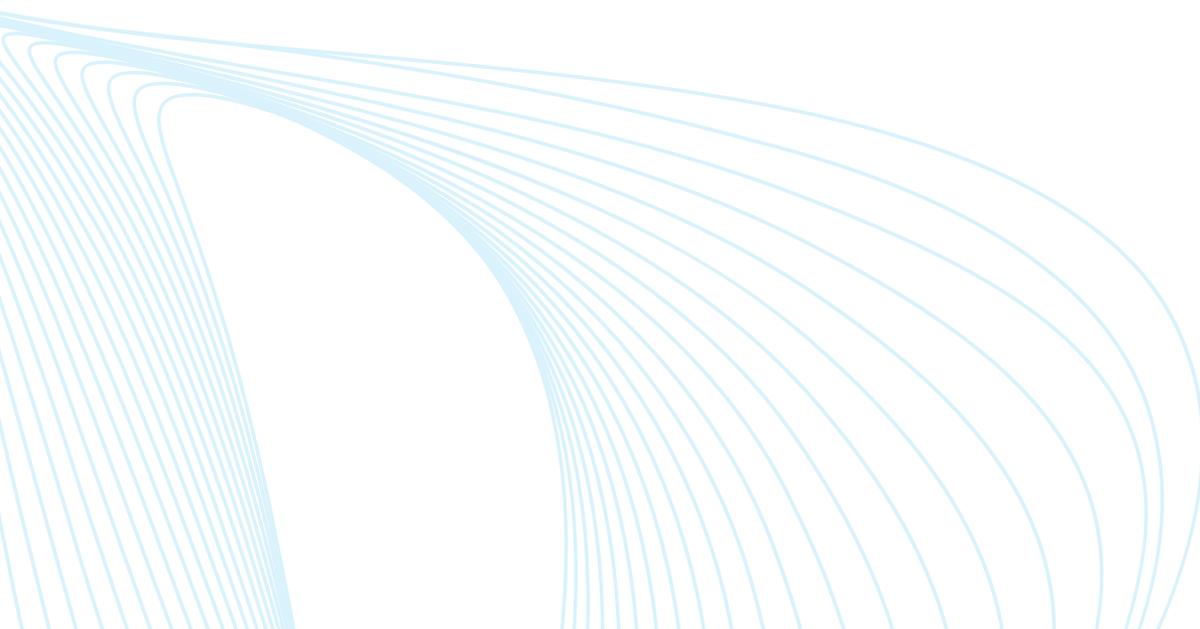
Depuis plus de 40 ans, Émergences conçoit des formations pour vous accompagner, vous, élu-es et représentant-es, dans la prise ou le renouvellement de vos mandats, et plus largement pour vous soutenir sur toutes les thématiques utiles à l'exercice de vos missions.

La formation est un droit, mais aussi un devoir pour vous toutes et tous, élu-es, représentant-es, car se former, c'est donner du sens à son engagement et du poids à l'action collective.

*Pour l'équipe formation,
Christine Martin*

SOMMAIRE

| | |
|--|-----------|
| Votre formation avec Émergences | 1 |
| Vos droits aux formations agréées dans les établissements publics de santé, sociaux et médicaux-sociaux | 3 |
| Formations agréées du CSE | |
| • La formation compétences agréée du CSE (Bloc compétences) | 4 |
| • La formation agréée santé sécurité et conditions de travail - (Bloc santé au travail) | 5 |
| Formations santé au travail | |
| • La prévention du harcèlement moral et /ou sexuel et des agissements sexistes | 6 |
| • La prévention des risques psychosociaux (RPS) | 7 |
| • Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) | 8 |
| • Agir dans le cadre d'un danger grave et imminent (DGI) dans la FPH | 9 |
| • La prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et la gestion des inaptitudes au travail | 10 |
| • Prévenir les discriminations en milieu professionnel | 11 |
| • Sensibiliser au handicap en milieu professionnel | 12 |
| Formations utiles | |
| • Négocier un accord collectif | 13 |
| • Savoir lire un rapport social unique (RSU) dans la FPH | 14 |
| • La gestion des conflits au travail | 15 |
| Informations pratiques | 16 |
| Conditions générales de vente | 18 |



VOTRE FORMATION AVEC ÉMERGENCES

Émergences forme depuis plus de 40 ans les représentant-es du personnel de la fonction publique et du secteur privé



La certification qualité a été délivrée au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

⇒ Notre pédagogie

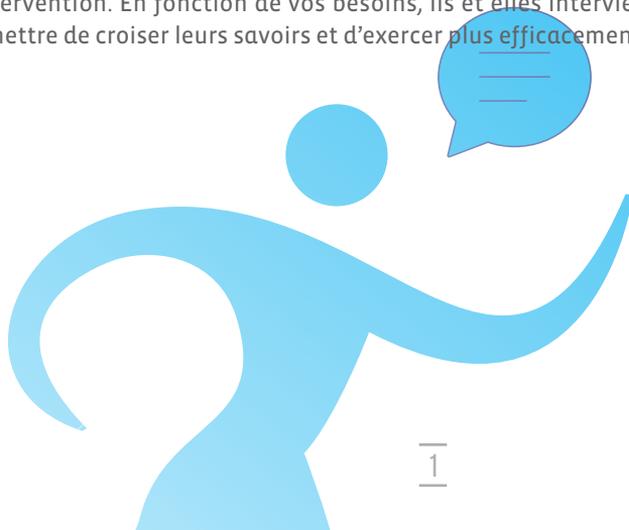
- Avant chaque formation, nous évaluons vos besoins pour coconstruire un programme répondant au mieux à vos attentes..
- Nous pratiquons une pédagogie interactive, qui combine l'acquisition de repères théoriques et des exercices pratiques.
- Toutes nos formations sont à jour des dernières évolutions législatives, réglementaires et jurisprudentielles.
- Un support de formation est remis aux stagiaires au terme de la session.
- Au cours de la formation, nous évaluons les connaissances sous forme de quizz, QCM, tour de table ou cas pratique.
- Nous recueillons vos appréciations au moyen d'une enquête de satisfaction au terme de la formation.

⇒ Nos formatrices et formateurs

Nos intervenant-es, plus de 40 formatrices et formateurs, sont formés et coordonnés. Leur expertise est reconnue dans leur domaine d'intervention.

Ils et elles partagent notre pédagogie et nos valeurs et viennent de différents horizons professionnels médecins du travail, ergonomes, psychologues, sociologues, juristes, économistes, experts-comptables, inspecteurs du travail ou encore journalistes.

Toutes et tous connaissent de par leur spécialité ou leur propre expérience votre contexte d'intervention. En fonction de vos besoins, ils et elles interviennent à tour de rôle pour vous permettre de croiser leurs savoirs et d'exercer plus efficacement votre rôle d'élue au CSE.



Optez pour la formation de votre choix

→ EN INTER-ENTREPRISES

Vous serez aux côtés de représentant-es du personnel d'autres entreprises. Vous aurez ainsi la possibilité de confronter vos expériences, vos interrogations et vos pratiques. Vous trouverez, dans ce catalogue les dates de ces formations.

COMMENT SE RENSEIGNER? COMMENT S'INSCRIRE?

Pour votre inscription aux formations en inter-entreprises datées dans ce catalogue :

- **Préinscription à faire en ligne via notre site :** www.emergences.fr
- **Demande par mail :** formation@emergences.fr
- **Demande par téléphone :** 01 55 82 17 40

→ EN INTRA -ENTREPRISE

Nous organisons des formations spécifiques pour les représentant-es du personnel de votre entreprise. Ces formations ont lieu dans vos locaux, ou dans ceux de votre choix, à une date que nous déterminons ensemble. Ces formations peuvent être celles proposées dans ce catalogue ou bien sur toutes autres problématiques de santé au travail, de droit, d'économie, mais aussi d'actualité telles que les questions environnementales, l'égalité professionnelle, l'intelligence artificielle ou encore la communication. Dans ce cas, notre équipe pédagogique pourra adapter un dispositif de formation « sur mesure ».

Nous intervenons sur l'ensemble du territoire (métropole et outre-mer).

Des tarifs spécifiques de groupe peuvent vous être proposés.

N'hésitez-pas à nous contacter pour organiser ces formations.

COMMENT SE RENSEIGNER? COMMENT S'INSCRIRE?

Pour organiser une formation en intra-entreprise :

- **Demande via le formulaire contact sur notre site internet :** www.emergences.fr
- **Demande par mail :** info@emergences.fr
- **Demande par téléphone :** 01 55 82 17 30

 **Sur demande, les formations peuvent être réalisées en distanciel**



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40

> TARIF DES FORMATIONS EN 2026

Les prix indiqués dans ce catalogue, soit 420 €/jour et par stagiaire sont nets de TVA. Des tarifs de groupe sont possibles.

POUR TOUS CONSEILS

01 55 82 17 40 – formation@emergences.fr

VOS DROITS AUX FORMATIONS AGRÉÉES DANS LES ÉTABLISSEMENTS PUBLICS DE SANTÉ, SOCIAUX ET MEDICO-SOCIAUX

En application de la loi du 06/08/2019 de transformation de la Fonction Publique et son décret du 03/12/2021, les représentant-es du personnel au CSE bénéficient d'un parcours de formation composé de deux blocs :

⇒ **Le bloc portant sur les compétences du CSE**

⇒ **Le bloc portant sur les questions de santé au travail**

Le parcours diffère selon :

- L'effectif de l'établissement
- Le mandat détenu par le ou la représentant-e du personnel

| Effectif de l'établissement | Mandats | PARCOURS DE FORMATION | | Nombre de jours Total |
|---------------------------------------|--|-----------------------|--------------------------|-----------------------|
| | | Bloc « Compétences » | Bloc « Santé - Travail » | |
| Établissement - 200 agent-es Sans FSC | Titulaire et suppléant-e du CSE | 5 jours | 5 jours | 10 jours |
| Établissement + 200 agent-es Avec FSC | Titulaire et suppléant-e du CSE | 5 jours | 3 jours | 8 jours |
| | Titulaire et suppléant-e du CSE et titulaire et suppléant-e du CSE | 5 jours | 5 jours | 10 jours |
| | suppléant-e du CSE (sans mandat CSE)* | - | 5 jours | 5 jours |

(*)Membres librement désignés par les organisations syndicales

- Chaque élu-e est libre de commencer ce parcours dans l'ordre de son choix.
- Ce parcours devra être réalisé dans les 4 ans du mandat.
- Les formations sont renouvelées tous les 4 ans lors du renouvellement des mandats.
- Les représentant-es du personnel choisissent leur organisme de formation.
- Les frais de la formation sont pris en charge par l'établissement.
- L'établissement maintient le traitement des agent-es durant toute la formation

Fonction Publique Territoriale ou d'Etat : Pour tout renseignement sur vos droits à la formation, merci de nous contacter.

La formation compétences agréée du CSE (Bloc compétences)



Une formation pour appréhender le système de protection sociale français et les réformes en cours, identifier vos champs d'intervention et vous approprier les moyens d'action du CSE notamment sur la gestion économique et financière des établissements publics de santé.

Objectifs

- ✓ **Connaître les attributions consultatives du CSE**
- ✓ **Repérer les indicateurs essentiels dans les documents budgétaires et sociaux remis au CSE**
- ✓ **Connaître les attributions du CSE et de sa FSC en matière de santé, sécurité et conditions de travail**
- ✓ **S'approprier les règles de fonctionnement de l'instance**

Programme

Les particularités du système de santé en France : histoire et évolutions

- Les fondamentaux de la solidarité : l'articulation service public / assurance maladie
- La place et le rôle des divers acteurs du système de santé : État, collectivités locales, assurance maladie, corps médical
- L'organisation et les modalités de financement de la sécurité sociale : état des lieux et enjeux de la protection sociale solidaire
- Le système de protection sociale face aux besoins de la population : de l'enjeu de l'égalité en matière d'accès aux soins... à celui du vieillissement

Le contexte des réformes hospitalières

- L'origine des réformes : rationalisation des dépenses publiques ou mise sous concurrence du système sanitaire et médico-social ?
- Les outils de la réforme du financement (ONDAM, T2A, EPRD...)
- Impacts de la loi HPST et de la loi Santé sur la gouvernance, l'offre de soins et les agent-es de la fonction publique hospitalière, la gouvernance et l'organisation du secteur médico-social, loi Buzyn, loi RIST...

La gestion économique et financière de l'établissement

- Les fondamentaux de la gestion économique et financière d'un établissement
- Les documents que l'établissement doit remettre au CSE
- La méthodologie d'analyse (repères-clés, points de vigilance...)
- Les liens entre gestion financière de l'établissement et conditions de travail

Attributions et missions des CSE et de la Formation Spécialisée du CSE (FSC) lorsqu'elle existe

- Le rôle des élu-es et leurs droits
- Les domaines d'intervention du CSE et de la FSC (lorsqu'elle existe) et l'articulation entre les deux instances
- L'information du CSE et ses attributions consultatives et les consultations de la FSC
- Les moyens d'action et le fonctionnement du CSE (réunions, décisions, avis, moyens matériels, heures de délégation...) et de la FSC
- La politique de formation et sa déclinaison dans le plan de formation : enjeux de la politique de formation
- La démarche stratégique de l'instance, en lien avec les autres instances, les organisations syndicales et le personnel

 > 5 jours

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE
Membres titulaires et suppléant-es
Aucun prérequis nécessaire



5 jours



420 € net par jour et par personne
Prix groupe nous consulter

La formation agréée santé sécurité et conditions de travail - (Bloc santé au travail)



Pour améliorer les conditions de travail de leurs collègues, les membres du CSE doivent non seulement maîtriser leurs droits et leurs moyens d'action, mais aussi être en capacité d'appréhender les enjeux liés aux organisations du travail

Objectifs

- ✓ Développer l'aptitude des représentant-es du personnel à déceler et à mesurer les risques professionnels et leur capacité d'analyse des conditions de travail
- ✓ Les initier aux méthodes et procédés à mettre en œuvre pour prévenir les risques professionnels et améliorer les conditions de travail

Programme

Le cadre légal et institutionnel du CSE en matière de santé au travail

- Les obligations de l'établissement en matière de santé au travail
- La composition et les missions du CSE et de la FSC en matière de santé au travail
- Les missions réservées à la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (FSC)

Les liens entre organisation du travail, conditions de travail et santé

- Le travail réel / travail prescrit, l'activité / la tâche...
- Les notions de risques professionnels, de danger, de dommages et les facteurs de pénibilité
- Les principes de prévention et les obligations de l'établissement en cette matière
- Les risques professionnels dans le secteur sanitaire et médicosocial
- Les accidents de service et les maladies professionnelles

Les leviers d'action du CSE

- Les outils à la disposition du CSE
- L'analyse des situations de travail par les représentant-es du personnel au CSE
- L'articulation avec les acteurs internes et externes de la santé au travail
- Le lien avec les agent-es



ATTENTION

Dans les établissements de + de 200 agent-es, les titulaires et suppléant-es au CSE, non membres de la FSC bénéficient d'un droit à la formation d'une durée de 3 jours. Aucun prérequis nécessaire.

Nous contacter pour la mise en place de cette formation.

> 5 jours

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE

Établissements de -200 agent-es (sans FSC) :
Élu-es titulaires et suppléant-es du CSE

Établissements de +200 agent-es (avec FSC) :
Élu-es titulaires et suppléant-es du CSE et de la FSC

Aucun prérequis nécessaire



5 jours



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

La prévention du harcèlement moral et /ou sexuel et des agissements sexistes

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Parce que personne ne doit subir les agissements répétés du harcèlement moral ou des faits de harcèlement sexuel ou assimilés, le code du travail aux articles L1152-1 et suivants encadre clairement ces atteintes aux droits et à la dignité.

Comment prouver le harcèlement? Comment agir?

L'enjeu de cette formation est d'identifier et de comprendre les moyens dont les élu-es disposent pour mobiliser le droit contre le harcèlement moral ou sexuel et mener à bien leur action.

Objectifs

- ✓ **Connaître les différentes formes de harcèlement et identifier les situations à risque**
- ✓ **Maîtriser les principales dispositions législatives en matière de lutte contre le harcèlement**
- ✓ **S'approprier le rôle du CSE et du ou de la référent-e en matière de lutte contre le harcèlement**

Programme

Mobiliser le droit contre le harcèlement

- Acquérir des repères sur le harcèlement, sa définition juridique
- Les différentes formes de harcèlement : moral, sexuel, individuel, collectif..
- Les évolutions récentes de la législation
- La preuve du harcèlement
- Les conséquences juridiques du harcèlement : réparations, sanctions...
- L'état de la jurisprudence en la matière



Représentant-es du personnel au CSE
Membres tutélaire et suppléant-es
Référent-es en matière de
harcèlement sexuel et agissements
sexistes

Représentant-es de proximité
Aucun prérequis nécessaire



2 jours



420 € net par jour et par personne
Prix groupe nous consulter

Le harcèlement, symptôme d'une organisation du travail qui malmène les individus

- La prise en compte des cas de harcèlement et leur dimension collective
- Les principes généraux de prévention
- Identifier les dangers, qualifier les risques et déterminer les facteurs de harcèlement
- Rôle et missions des personnes actrices de la prévention :
 - > *Les obligations de l'établissement en matière de prévention des risques : obligation de sécurité de moyens renforcés*
 - > *Le rôle des personnes actrices internes (CSE, CSSCT, Médecins du travail)*
 - > *Le rôle des personnes actrices externes (Service de santé au travail, la CARSAT, l'inspection du travail...)*
- Agir en tant que représentant-es du personnel pour la prévention du harcèlement :
 - > *Les instances concernées*
 - > *Identifier le rôle du syndicat*
 - > *Les moyens à disposition des élu-es : Enquête, Droit d'alerte, Droit de retrait...*
 - > *Les principaux documents sur lesquels s'appuyer (DUERP, bilan social...)*
 - > *Identifier les juridictions compétentes en contentieux du travail*
 - > *La mise en œuvre de la procédure contentieuse si ce choix est retenu*
 - > *L'information et la communication auprès des salarié-es*

> 2 jours

18 et 19 mai 2026

23 et 24 novembre 2026



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40

La prévention des risques psychosociaux (RPS)

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Cette formation permet d'appréhender la question des risques organisationnels et de disposer des clefs de compréhension pour agir efficacement dans le domaine de la prévention.

Objectifs

- ✓ **Savoir définir la notion de risques psychosociaux et en identifier les manifestations et les facteurs**
- ✓ **Connaître les outils de prévention en la matière**

Programme

Que sont les risques psychosociaux ? Comment prévenir les risques psychosociaux ?

- La santé, quelques éléments de définition
- Les liens entre l'organisation du travail et la santé
- La notion de risque psychosocial
- L'identification des risques psychosociaux
- Les facteurs de risques psychosociaux
- Les principes généraux de prévention et les trois niveaux de prévention des risques professionnels
- Les étapes générales d'une démarche de prévention
- Les personnes actrices de la prévention dans l'entreprise et leurs missions
 - > Les obligations de l'établissement en matière de prévention des risques psychosociaux
 - > Les personnes actrices internes (CSE, CSSCT, Représentant-es de proximité, Médecins du travail)
 - > Les personnes actrices externes (Service de santé au travail, les IPRP, la CARSAT, CPAM, l'inspection du travail)

Les leviers d'action des représentant-es du personnel pour la prévention des risques psychosociaux

- Les moyens de droit
 - > Enquête,
 - > Droit d'alerte,
 - > Droit de retrait...
- L'articulation entre les différentes instances représentatives du personnel
- Les principaux documents sur lesquels s'appuyer
 - > DUERP,
 - > Programme annuel de prévention,
 - > Rapport Social Unique (RSU)
- Les indicateurs sur lesquels veiller

 > 2 jours

21 et 22 septembre 2026



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique
au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE
Membres titulaires et suppléant-es
Référent-es en matière de harcèlement sexuel et agissements sexistes

Représentant-es de proximité
Aucun prérequis nécessaire



2 jours



420 € net par jour et par personne
Prix groupe nous consulter

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP)

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Le document unique d'évaluation des risques professionnels (DUERP) est un outil central de prévention. La loi impose l'analyse des risques professionnels et le recensement dans un document unique qui doit être actualisé chaque année.

Cette formation propose d'apporter les connaissances et outils nécessaires afin de faire de l'évaluation des risques un véritable levier d'amélioration continue de la santé et de la sécurité au travail.

Objectifs

- ✓ **Maîtriser les principes généraux de la prévention en matière de santé et de sécurité au travail**
- ✓ **Connaître les principes méthodologiques d'évaluation des risques a priori en vue de leur transcription dans le DUERP (identification des dangers, analyses des risques, éléments à faire figurer dans le document)**
- ✓ **Savoir utiliser cet outil pour élargir les moyens d'action des représentant-es du personnel**

Programme

Références juridiques et responsabilités de l'établissement

- Cadre réglementaire (Directive 1989, Code du travail, loi du 2 août 2021).
- Obligation de sécurité : distinction entre résultat, moyens et obligation de moyens renforcée.
- Articulation DUERP – PAPRIACT – consultation CSE.

Grands principes de la prévention

- Distinction danger, risque, exposition, gravité, probabilité.
- Les 9 principes généraux de prévention (C. trav. L.4121-2).
- Types de prévention : primaire, secondaire, tertiaire.

Positionnement du CSE dans la démarche DUERP

- Droits et missions du CSE en lien avec l'évaluation des risques.
- Consultations formelles : modalités, motivation de l'avis.
- Dialogue social autour du DUERP et du programme de prévention.

Dynamique participative et mobilisation des salarié.es

- Méthodes d'implication des équipes (enquêtes, entretiens, observations).
- Rôle du travail réel dans la pertinence du DUERP.
- Obstacles à la participation et leviers pour l'engagement

Construction de l'évaluation des risques professionnels

- Étapes méthodologiques : identification, hiérarchisation, cotation.
- Choix des outils adaptés : grilles, échelles, matrices.
- Facteurs spécifiques : risques chimiques, organisationnels à dimension psychosociale...

Repérage à partir du travail réel

- Analyse des situations de travail concrètes.
- Intégration des risques psychosociaux sans biais de cotation.
- Limites du risque « acceptable » et vigilance sur le terrain.

Lecture et diagnostic d'un DUERP existant

- Critères de qualité d'un DUERP : lisibilité, exhaustivité, actualisation.
- Repérage des écarts entre document et réalité de terrain.
- Analyse de cas pratiques et grilles de lecture

Renforcement du pouvoir d'agir des représentant-es

- Formulation d'un avis argumenté sans co-responsabilité.
- Proposition d'actions correctives et formulation de priorités.
- Suivi, révision et traçabilité du DUERP dans le temps.



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



2 jours



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

 **> 2 jours**

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40

Agir dans le cadre d'un danger grave et imminent (DGI)-dans la fonction publique hospitalière

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Dans la fonction publique hospitalière, le droit d'alerte et le droit de retrait permettent de protéger les agent-es tout en engageant la responsabilité de l'établissement.

Cette formation permet de maîtriser ces dispositifs, comprendre leurs mises en œuvre et savoir coordonner l'action entre agent-es, représentant-es du personnel et direction est essentiel pour garantir la sécurité de tous.

Objectifs

- ✓ **Connaître le cadre légal et les mécanismes d'alerte et de retrait liés aux dangers graves et imminents (DGI) dans le secteur public.**
- ✓ **Savoir réagir efficacement en tant qu'agent-es ou représentante.s du personnel face à une situation de DGI**
- ✓ **Maîtriser la méthode de l'arbre de la prévention pour analyser, signaler et agir collectivement dans une logique de prévention.**

Programme

Devoir d'alerte et droit de retrait

- Définition d'un danger grave et imminent : critères de gravité, d'imminence et de motif raisonnable
- Droit de retrait et devoir d'alerte : cadre légal, jurisprudence, conséquences pour les agent-es et l'administration
- Obligations de l'établissement : mesures immédiates, absence de sanction, protection juridique

Procédures d'alerte et rôle de la formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT)

- Le processus d'alerte : registre spécial, enquête immédiate, réunion d'urgence de la F3SCT
- Enquête conjointe F3SCT-direction : objectifs, formalisation, rapport, mesures
- Gestion des désaccords et recours à l'inspection du travail

Identification, évaluation et signalement d'un DGI

- Observation du travail réel : repérage des signaux faibles, facteurs de risques
- Qualification du danger : gravité, imminence, urgence à agir
- Signalement écrit et mobilisation des parties prenantes (F3SCT, inspection du travail, médecin du travail...)

Réaction collective et impacts de l'inaction

- Préparation et conduite des réunions F3SCT : ODJ, communication syndicale, anticipation des réponses de l'établissement
- Recours à l'expertise risque grave, arbitrage de l'inspection du travail, recours juridiques
- Conséquences de l'inaction (illustrations filmées INRS)

 > 1 jour

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique
au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



1 jour



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

La prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et la gestion des inaptitudes au travail

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Dans le cadre de leurs prérogatives, les élu-es et mandaté-es doivent être en mesure de qualifier et analyser les accidents de service et les maladies professionnelles pour contribuer à la mise en place d'actions de prévention. Pour améliorer les conditions de travail de leurs collègues, les membres du CSE doivent non seulement maîtriser leurs droits et leurs moyens d'action, mais aussi être en capacité d'appréhender les enjeux liés aux organisations du travail.

Objectifs

- ✓ Connaître le cadre juridique des accidents de service, de trajet, et des maladies professionnelles dans la FPH
- ✓ Identifier les leviers d'action pour prévenir les risques professionnels et accompagner les agent-es
- ✓ Renforcer les compétences des représentant-es du personnel dans l'analyse, la prévention et l'intervention

Programme

Le régime applicable aux accidents de service et aux accidents de trajet

- Définition juridique, déclaration et reconnaissance
- Présomption d'imputabilité au travail, déclaration et reconnaissance
- Procédures contentieuses et les juridictions compétentes

Maladies professionnelles : de la reconnaissance à la prévention

- Définition de la maladie professionnelle et de la maladie à caractère professionnelle, déclaration et reconnaissance
- Présomption d'imputabilité au travail
- Procédures contentieuses et les juridictions compétentes

Invalidité temporaire et congé CITIS : droits et obligations

- Conditions d'octroi et maintien de rémunération
- Délais de déclaration et documents requis
- Contrôles, prolongations et fin du congé pour invalidité temporaire imputable au service (CITIS)

 > 3 jours

Nous consulter



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



3 jours



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

Inaptitude et reclassement dans la fonction publique hospitalière

- Typologie de l'inaptitude : temporaire, définitive, partielle
- Modalités de reclassement : aménagement, réaffectation, reconversion
- Rôle du conseil médical et enjeux RH

Risques professionnels et obligations de l'établissement, évaluation des risques et rôle du DUERP

- Définitions : danger, dommage, risque, facteurs de risque
- Principes généraux de prévention et responsabilité de l'établissement
- Typologie des risques dans la FPH (physiques, psychosociaux, organisationnels)
- Fonction du DUERP et actualisation continue
- Méthodes d'identification et d'analyse des risques
- Lien entre évaluation, plan d'action et rôle des élu-es

L'arbre de la prévention : repérage et qualification des risques

- Étapes : observation, signalement, qualification du danger
- Facteurs de risques et détermination du danger grave et imminent
- Évaluation de la gravité, de l'urgence et des impacts

Mobilisation collective et suite du signalement

- Préparation de l'ordre du jour du CSE/ formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail (F3SCT) : méthodologie et outils
- Recours à l'expertise, communication et suites juridiques
- Études de cas et mises en situation avec supports audiovisuels (extraits INRS)



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique
au 01 55 82 17 40

Prévenir les discriminations en milieu professionnel

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Les discriminations au travail, qu'elles concernent l'embauche, les conditions de l'emploi, de travail et la rémunération, sont interdites par la loi. À ce titre, les représentant-es des travailleurs, travailleuses doivent être vigilants au cours de la vie professionnelle.

Objectifs

- ✓ **S'approprier les définitions liées aux différentes formes de discrimination pour les identifier et en comprendre les mécanismes**
- ✓ **Utiliser les outils juridiques pour agir**
- ✓ **Travailler la mise en place d'un plan d'action contre les discriminations**

Programme

Cadre légal et définitions des discriminations. Identifier les pratiques à risques

- Définition juridique : discrimination directe, indirecte, systémique
- Critères prohibés : orientation sexuelle, apparence, l'appartenance syndicale...
- Repérer les discriminations : méthode
- Discrimination à l'embauche, en cours de carrière, au licenciement
- Situations récurrentes : maternité, santé, âge, pratiques managériales...
- Éléments concrets issus de la jurisprudence

Agir juridiquement : Outils juridiques à mobiliser. Prouver une discrimination

- Code du travail, Code pénal, Défenseur des droits, jurisprudence actualisée, associations...
- Action en référé : procédure prud'homale d'urgence; procédure pénale
- Discrimination et harcèlement : articulation et limites
- Charge de la preuve aménagée
- Rechercher des éléments dans la BDESE, PV de réunion, indicateurs RH, inspection et enquêtes des représentant-es du personnel
- Structurer le témoignage et l'argumentation

Rôle et leviers d'action pour les représentant-es du personnel. Travailler avec les acteurs, actrices clés

- Déclenchement d'une alerte pour atteinte aux droits des personnes... (article L. 2312-59 du Code du travail)
- Prérrogatives : enquête interne, accès aux documents, saisine de l'inspection, ordre du jour (méthode de l'arbre de la prévention)
- Articulation avec le, la référent-e harcèlement (nomination, formation, posture)
- Syndicats, élu-es, référent-es, direction : coopérer en interne
- Dialogue social et négociation d'accords
- Analyse de cas concrets avec mise en situation

Construire un plan de prévention : bâtir une politique anti-discrimination. Agir dans la durée

- Mesures concrètes : formation (C. trav., art. L. 1131-2), information, communication, négociation d'un accord collectif
- Risques du washing : comment rester crédible
- Labels, chartes, engagements utiles
- Diagnostiquer, planifier, suivre : les étapes d'un plan d'action
- Intégrer la prévention dans les politiques RH et QVCT
- Suivi par les IRP : tableaux de bord, remontées d'alerte, évaluation, ordre du jour du CSE

 > 2 jours

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



2 jours



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

Sensibiliser au handicap en milieu professionnel

FORMATION
SANTÉ AU
TRAVAIL

Dans un contexte professionnel en constante évolution, la sensibilisation au handicap est une étape essentielle pour favoriser l'inclusion et prévenir les discriminations. Cette formation a pour ambition de permettre aux participant-es de mieux comprendre ce qu'est le handicap dans le monde du travail, d'identifier les enjeux humains et réglementaires qui y sont liés, et de réfléchir à leur rôle dans la mise en place de pratiques plus justes et accessibles. Cette sensibilisation propose des repères concrets et des clés de lecture pour agir au quotidien avec discernement et engagement.

Objectifs

- ✓ Comprendre les différentes formes de handicap et leur impact en milieu professionnel
- ✓ Identifier les obligations légales et les acteurs et actrices clés de l'accompagnement
- ✓ Contribuer à l'amélioration des conditions de travail et à l'inclusion des personnes en situation de handicap

Programme

Représentations et réalités du handicap dans le cadre professionnel

- Notions clés : handicap, inaptitude, invalidité
- Typologie des handicaps : visibles, invisibles, temporaires, permanents
- Impacts sur les situations de travail et environnements professionnels

Cadre légal et obligations de l'entreprise

- Principes juridiques : égalité, non-discrimination, accessibilité
- Obligations d'emploi et reconnaissance de la qualité de travailleur, travailleuse handicapé-e
- Rôle des représentant-es du personnel dans le respect du droit du travail

Acteurs clés et accompagnement efficace

- Répartition des rôles : MDPH, FIPHFP, médecine du travail, référent-es handicap, représentant-es du personnel
- Outils d'analyse et d'évaluation : DUERP, questionnaires, observations de terrain
- Mise en œuvre d'aménagements raisonnables et solutions de reclassement

Engagement pour une politique inclusive

- Identification et prévention des discriminations
- Déconstruction des stéréotypes et levée des freins à l'inclusion
- Aides financières mobilisables et leviers d'action pour les entreprises



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



1 jour



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

 **> 1 jour**

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40

La négociation collective prend une place croissante dans le dialogue social dans la fonction publique. Cette formation permet de comprendre les règles qui l'encadrent, d'identifier les étapes clés d'une négociation, et d'adopter une posture constructive pour défendre efficacement les intérêts des agent-es.

Objectifs

- ✓ S'appropriier le cadre juridique de la négociation dans la fonction publique.
- ✓ Maîtriser l'articulation des normes en matière administrative et les principes fondamentaux qu'elle sous-tend.
- ✓ S'appropriier les étapes clés d'une négociation.

Programme

Le cadre juridique et institutionnel

- Textes clés (loi de 2010, ordonnances de 2021)
- Les acteurs de la négociation selon les niveaux
- Les thèmes ouverts à la négociation selon les niveaux

Les enjeux et finalités d'un accord collectif

- La négociation collective : un outil de régulation sociale et de renforcement du dialogue social
- La force obligatoire de l'accord collectif et le respect du principe de légalité
- Négocier un accord de méthode, dans quel cas?

Préparer la négociation

- Le principe de loyauté dans la négociation
- Recueillir les besoins des agent-es et définir les objectifs syndicaux et les priorités
- Exploiter les données économiques et sociales pour alimenter la revendication : BDESE, RSU...

Conduire la négociation

- Analyser les propositions de l'administration
- Construire un compromis structuré et défendable
- Veiller à la clarté et à la sécurisation des formulations

Clôturer et valider l'accord

- Respecter les conditions de validité (forme, majorité)
- L'importance du préambule de l'accord
- Organiser le suivi et prévoir les modalités d'évaluation

 > 1 jour

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



1 jour



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

Savoir lire un rapport social unique (RSU) dans la Fonction Publique Hospitalière

FORMATION
UTILE

Depuis le 1^{er} janvier 2021, le Rapport Social Unique (RSU) remplace le « Bilan social » et devient obligatoire chaque année pour les établissements de la fonction publique hospitalière. Outil stratégique, il centralise les données sociales pour analyser les politiques de gestion des ressources humaines. Cette formation vise à aider les représentant·es du personnel à comprendre et exploiter ce document afin d'évaluer les enjeux sociaux, dialoguer avec l'administration et défendre les intérêts des agent·es.

Objectifs

- ✓ Comprendre le rôle et les objectifs du RSU
- ✓ Décrypter les données, identifier et analyser les indicateurs clés
- ✓ Développer une analyse critique pour formuler des constats pertinents
- ✓ Utiliser les informations pour défendre les droits des agents, proposer des actions concrètes et favoriser le dialogue avec l'administration

Programme

Introduction et cadre réglementaire

- Le contexte, l'origine et les évolutions autour du RSU
- La cadre réglementaire encadrant le RSU

Composition et structure du RSU

- Les acteurs et actrices et les échéances liées au RSU
- Présentation des différentes parties du RSU
- Le RSU comme outil stratégique pour le dialogue social

Identifier les indicateurs clés et méthodes d'analyse des données

- Identification des principaux indicateurs du RSU
- Focus sur les indicateurs d'alerte
- Approche méthodologique pour l'interprétation des indicateurs
- Exemples de tendances observables dans le RSU

Analyse du RSU et formulation de constats

- Identification des tendances clés
- Construction d'un raisonnement basé sur le RSU

Argumentation et utilisation dans le dialogue social

- Présentation des constats et des enjeux
- Exemples d'utilisation du RSU pour appuyer une argumentation

Le RSU comme levier d'action syndicale et outil de communication

- Défendre les droits des agent·es avec le RSU
- Approche stratégique d'utilisation du RSU
- Stratégie de communication autour du RSU
- Plan d'action et suivi des données dans le temps



Représentant·es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



2 jours



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

 **> 2 jours**

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique
au 01 55 82 17 40

La gestion des conflits au travail

FORMATION
UTILE

Comment se préparer aux situations conflictuelles? Comment créer les conditions d'une négociation positive? Cette formation pratique a pour objectif d'apprendre à identifier les différents types de conflits, à comprendre leur déroulement, et à développer des compétences permettant d'anticiper, de maîtriser, puis de surmonter ces situations.

Objectifs

- ✓ Identifier les sources de conflit et reconnaître les différents types existants
- ✓ Comprendre les enjeux, les opportunités, et les risques associés aux conflits
- ✓ Apprendre à prévenir les conflits avant qu'ils n'émergent
- ✓ Développer la capacité à résoudre un conflit et à en tirer des éléments constructifs

Programme

Comprendre et analyser les conflits

- Définir la terminologie : de la tension au conflit
- Comprendre les différents types de conflits et leurs mécanismes : conflit de pouvoir, de rivalité, d'intérêt, de valeur, conflit relationnel, etc.
- Les obligations légales de l'établissement en la matière, rappel du cadre légal
- Cerner les causes potentielles des conflits
- Partage d'expériences
- Comprendre ce qui sous-tend le conflit : causes organisationnelles, interpersonnelles...
- Comprendre la nature des conflits : intérêts, valeurs, personnalités, quiproquos...

Prévenir et gérer efficacement les conflits

- Prévenir les conflits
- Les pièges à éviter
- Résoudre un conflit
- Analyser la situation pour choisir la meilleure stratégie
- Désamorcer le conflit
- Gérer les comportements de violence
- Privilégier une négociation
- Gérer l'après conflit

 > 2 jours

Nous consulter



Nous faisons en sorte de rendre accessibles nos formations aux personnes en situation de handicap.

Nous contacter pour toute adaptation spécifique
au 01 55 82 17 40



Représentant-es du personnel au CSE

Aucun prérequis nécessaire



2 jours



420 € net par jour et par personne

Prix groupe nous consulter

INFORMATIONS PRATIQUES

Les formations datées de ce catalogue se dérouleront dans nos locaux de Paris/Montreuil. Vous trouverez, ci-dessous les informations pratiques nécessaires à votre venue.

AVANT LA FORMATION

> L'INSCRIPTION EN FORMATION

Votre inscription sera validée après envoi d'un bulletin d'inscription dûment complété par vos soins et signé par votre direction ou votre CSE selon la formation.

Ce bulletin ainsi qu'un programme détaillé vous seront adressés sur simple demande en nous contactant par téléphone ou mail : 01 55 82 17 40 - formation@emergences.fr

Une préinscription est possible sur notre site internet : www.emergences.fr

> LA CONVOCATION DES STAGIAIRES

La convocation vous est adressée par notre équipe au plus tard 15 jours avant le début de la session. Elle comporte l'adresse, les horaires et un livret du stagiaire où vous trouverez toutes les informations utiles.

> LES LOCAUX

ÉMERGENCES

Immeuble « Le Méliès »

261 rue de Paris - 93100 Montreuil

7^{ème} étage

Nos salles sont équipées de vidéoprojecteur, de paper board et/ou tableau blanc et de la Wifi.

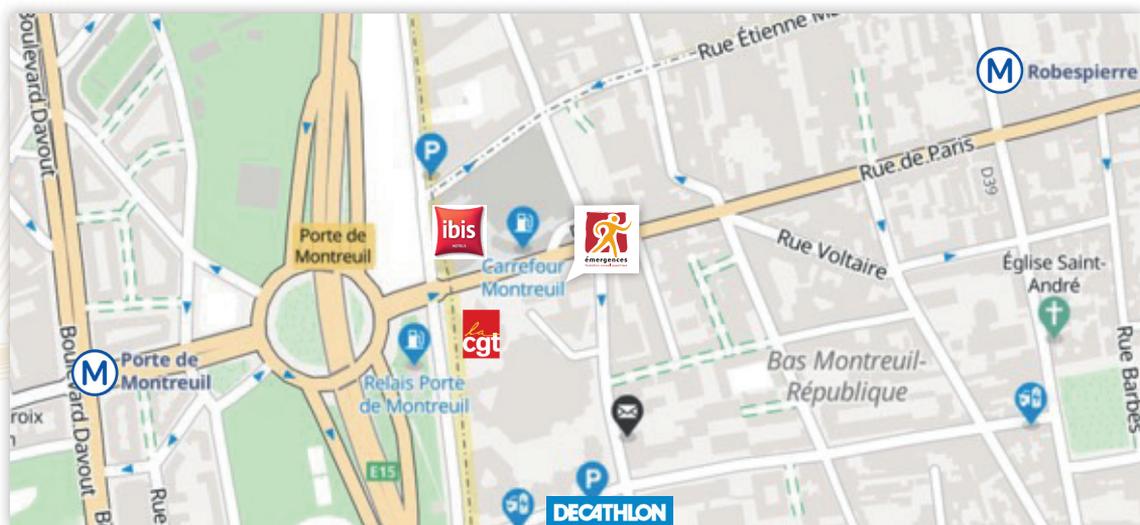
> LE TRANSPORT

Transport en commun

- > Métro ligne 9
- > Stations - Porte de Montreuil ou Robespierre

Voiture

- > Périphérique
- Sortie Porte de Montreuil
- > Stationnement
- Le lundi > Parking payant Carrefour/IBIS ou Décathlon (rue de la République - Montreuil)
- Du mardi au vendredi > stationnement gratuit en face à l'hôtel IBIS - rue Louis Lumière



> L'HÉBERGEMENT

Sur Montreuil

> **IBIS BUDGET - Porte de Montreuil**
278-280 rue de Paris - 93100 MONTREUIL
Tél. : 08 92 68 09 62 / Fax : 01 43 63 31 32
www.etaphotel.com

Métro L9 Porte de Montreuil - Bus PC 318, 351

> **IBIS STYLE PARIS - Mairie de Montreuil**
15-19 rue Franklin - 93100 MONTREUIL

> **IBIS PARIS NATION DANOUT**
110 rue des Orteaux - 75020 PARIS
Tél.:01 40 09 28 28

> **IBIS SYLE PARIS NATION**
Porte de Montreuil
36 rue de la Croix St-Simon - 75020 PARIS
Tél.: 01 43 70 53 65

> **HÔTEL IDÉAL**
190 rue de Paris - 93100 MONTREUIL
Tél. : 01 42 87 29 76 / Fax : 01 49 88 13 82
www.idealhotelmontreuil.com
ideal-hotel.montreuil@wanadoo.fr
Métro L9 Robespierre

> **HÔTEL PREMIÈRE CLASSE**
64 avenue Jean Lolive - 93100 MONTREUIL
Tél. : 08 92 70 71 45 / Fax : 01 55 86 05 81
www.premiereclasse.fr
montreuil@premiereclasse.fr

Métro L9 Mairie de Montreuil

Bus 115, Charles de Gaulle

> **IBIS Porte de Montreuil**
2 avenue Pr. Lemierre - 75020 PARIS
Tél. : 01 43 63 16 16 / Fax : 01 43 63 31 32
www.ibishotel.com - H2012@accor-hotels.com

Métro L9 Porte de Montreuil - Bus PC 318, 351

À proximité

> **CAMPANILE PARIS EST - Porte de Bagnole**
28 avenue du Général de Gaulle
93170 BAGNOLET
Tél. : 01 48 97 36 00 / Fax : 01 48 97 95 60
www.campanile.fr - bagnolelet@campanile.fr
Métro L3 Gallieni

> **IBIS BUDGET - Porte de Vincennes**
2 avenue Léon Gaumont - 75020 PARIS
Tél. : 08 92 68 32 57 / Fax : 01 56 93 30 01
www.etaphotel.com
Métro L1 Saint-Mandé

PENDANT LA FORMATION

> HORAIRES

Sauf horaires particuliers fixés sur vos convocations, les stages commencent à 9 h et finissent à 17 h.

> RESTAURATION

Les repas ne sont pas pris en charge par Émergences sauf accord particulier.

De nombreux restaurants vous accueillent autour de nos locaux.

Pour toute question ou renseignement complémentaire, vous pouvez nous joindre au 01 55 82 17 40
formation@emergences.fr

À très bientôt dans nos formations

CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

1. CHAMP D'APPLICATION

Toute inscription à une formation organisée par Émergences implique l'adhésion pleine et entière du responsable de l'inscription et du participant aux présentes conditions générales de vente, sauf dérogation écrite et expresse d'Émergences.

2. INSCRIPTION

Toute inscription à une formation doit être formalisée à l'aide du bulletin d'inscription d'Émergences dûment complété. Le bulletin doit impérativement comporter le cachet du financeur de la formation.

Pour les entreprises dont la gestion des commandes est assurée par une centrale d'achat, l'inscription est uniquement validée à réception du bon de commande.

Le bulletin d'inscription (ou le bon de commande) est adressé :

> par mail (scan) à inscription@emergences.fr

> par courrier à Émergences - Pôle Formation
261 rue de Paris, 93556 MONTREUIL CEDEX

3. CONFIRMATION D'INSCRIPTION, CONVENTION DE FORMATION, CONVOCATION ET ATTESTATION DE SUIVI DE FORMATION

À réception du bulletin d'inscription ou du bon de commande, une convention de formation est adressée par Émergences au responsable de l'inscription. Un exemplaire dûment signé par le responsable de l'inscription doit être retourné au Pôle Formation d'Émergences avant le début de la formation. Une convocation accompagnée des modalités pratiques de déroulement de la session de formation est adressée au participant. À l'issue de la session, une attestation de suivi de la formation est adressée au responsable de l'inscription, accompagnée de la facture afférente.

4. ANNULATION OU REPORT DE LA FORMATION

Toute demande d'annulation ou de report d'une inscription à l'initiative du participant ou du responsable de l'inscription doit être notifiée par écrit au Pôle Formation d'Émergences, et parvenir au moins quinze jours ouvrés avant le début de la formation. Pour toute annulation d'inscription effectuée moins de quinze jours ouvrés avant le début de la formation ou en cas d'absence du participant inscrit, Émergences facture au financeur de la formation un dédit de 100% du prix de la formation. Toute formation commencée est due en totalité. En cas d'impossibilité pour un participant d'assister à une formation à laquelle il est inscrit, celui-ci peut être remplacé, avec l'accord d'Émergences, par un autre participant dont les noms et coordonnées sont communiqués avant le début de la formation par le responsable de l'inscription au Pôle Formation d'Émergences.

Au plus tard une semaine calendaire avant le début de la formation, Émergences se réserve le droit d'ajourner une session de formation si le nombre de participants inscrits est jugé pédagogiquement insuffisant. Dans ce cas, Émergences s'engage à prévenir immédiatement chaque participant.

5. TARIFS - PAIEMENT

Tous les tarifs figurant au catalogue de formation d'Émergences s'entendent net de TVA. Ils ne comprennent pas les frais de déplacement et de restauration du participant. Les factures émises par Émergences sont payables sans escompte, à leur date d'échéance. À défaut, des pénalités de retard sont facturées. Ainsi, toute facture non payée à l'échéance donne lieu, de plein droit et sans mise en demeure préalable, au paiement d'intérêts de retard calculés sur la base du taux appliqué par la BCE à son opération de refinancement la plus récente majoré de 10 points de pourcentage. Ces pénalités de retard sont exigibles le jour suivant la date de règlement figurant sur la facture. Le montant de l'indemnité forfaitaire de compensation de frais de recouvrement due de plein droit au créancier en cas de retard de paiement est de 40 euros, sauf justificatifs pour un montant plus élevé.

6. PRISE EN CHARGE PAR UN ORGANISME COLLECTEUR

En cas de paiement par un organisme collecteur, il incombe au responsable de l'inscription de faire une demande de prise en charge avant le début de la formation, de faire figurer explicitement cette demande sur le bulletin d'inscription en y indiquant les coordonnées de l'organisme concerné. L'accord de prise en charge est adressé à Émergences avant le début de la session de formation. À défaut de réception de la prise en charge par l'OPCO au premier jour de formation, l'entreprise commanditaire sera facturée de l'intégralité du coût de la formation.

7. CONTESTATION

Tout litige qui n'aurait pas été réglé à l'amiable sera porté devant la juridiction dont dépend le siège social d'Émergences.

Depuis
1985

Émergences,
une éthique des valeurs,
une équipe pluridisciplinaire
qui vous accompagne aussi pour...



LES EXPERTISES SANTÉ AU TRAVAIL

i Un outil mais surtout un droit

Organisme habilité
« Expert auprès des CSE »
par QUALIANOR



⇒ La production d'une analyse pertinente

// EN CAS DE RISQUE GRAVE

- Risques physiques, risques chimiques, maladies professionnelles, santé mentale (RPS)...

// EN CAS DE PROJET IMPORTANT

- Modification des conditions de travail, de santé ou de sécurité, incidence sur la rémunération, les horaires, déménagement d'un service ou d'un établissement...

Une décision de recours à l'expertise ne s'improvise pas. N'hésitez pas à contacter nos équipes qui sauront vous conseiller et vous accompagner tout au long de la mission.

LES EXPERTISES ÉCONOMIQUES

i Des outils d'analyse et de compréhension

⇒ L'apport pédagogique de l'expert-comptable

// L'INSTANCE CSE EST OBLIGATOIREMENT CONSULTÉE SUR :

- Les orientations stratégiques
- La situation économique et financière
- La politique sociale

// ET PONCTUELLEMENT LORS :

- D'opérations de concentration
- D'offres publiques d'acquisition
- De l'exercice du droit d'alerte économique
- De licenciements collectifs pour motif économique



Émergences-Éco accompagne les élu-es pour réaliser des expertises comptables dans le cadre des consultations récurrentes et ponctuelles du CSE.

LES ÉTUDES

i Des leviers utiles

⇒ Des interventions complémentaires pour des besoins précis

// ÉMERGENCES CONDUIT DES ÉTUDES, DES DIAGNOSTICS, DES ANALYSES ET DES SYNTHÈSES SUR DES THÉMATIQUES VARIÉES À LA DEMANDE DES ELU-ES

- Discrimination dans l'emploi
- Égalité professionnelle
- Pénibilité
- Évaluation des risques professionnels
- Etc

Le résultat de ces travaux constitue une aide précieuse pour revendiquer l'avancée de droits en faveur des salarié-es..

émergences

formation conseil expertises

FORMATIONS

EXPERTISES
santé / travail
et économiques

ÉTUDES - CONSEIL



émergences

40 ans

*d'engagement vers un
avenir riche de sens*



Émergences est présent sur l'ensemble du territoire

Siège émergences
261 rue de Paris
93556 Montreuil Cedex

Qualiopi
processus certifié

 **RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**

La certification qualité a été délivrée
au titre de la catégorie d'action suivante :
ACTIONS DE FORMATION

Accueil - Conseil
01 55 82 17 30
info@emergences.fr
www.emergences.fr