

# Documentation

## Présentation du cabinet ADDHOC Conseil

## SOMMAIRE

PREAMBULE .....	3
>ADDHOC Conseil : un cabinet au service des CHSCT, des institutions représentatives du personnel et de l'ensemble des acteurs de la prévention .....	3
<b>1. NOTRE CABINET .....</b>	<b>4</b>
1.1. Notre identité.....	4
1.2. Nos valeurs.....	5
1.3. Notre équipe.....	7
1.4. Nos partenaires.....	23
1.5. Agréments, habilitations & références.....	24
<b>2. NOS ACTIVITES .....</b>	<b>26</b>
2.1. Les expertises CHSCT.....	26
2.2. Les expertises libres et "nouvelles technologies" à destination du CE et du CCE .....	35
2.3. Les études et interventions ergonomiques, organisationnelles et sociales .....	42
2.4. La formation.....	43
<b>3. CONTACT .....</b>	<b>44</b>

## PREAMBULE

>ADDHOC Conseil : un cabinet au service des CHSCT, des institutions représentatives du personnel et de l'ensemble des acteurs de la prévention

Créé en février 2012, ADDHOC Conseil est un cabinet d'expertise CHSCT agréé par le ministère du travail. Il intervient dans le champ de la santé et du travail. Sa principale activité est la réalisation d'expertises pour le compte des CHSCT et des institutions représentatives du personnel.

Cumulant de nombreuses années d'expérience professionnelle, les consultants de l'équipe d'ADDHOC Conseil ont réalisé au cours des 15 dernières années un grand nombre d'expertises dans des secteurs aussi variés que le transport ferroviaire, la santé, le commerce, les services à la personne, l'énergie, l'industrie...

L'échange et la coopération avec les représentants du personnel et l'ensemble des acteurs de la prévention sont des marqueurs forts de l'identité du cabinet et au cœur de ses pratiques professionnelles.

### Le cabinet ADDHOC Conseil, c'est :

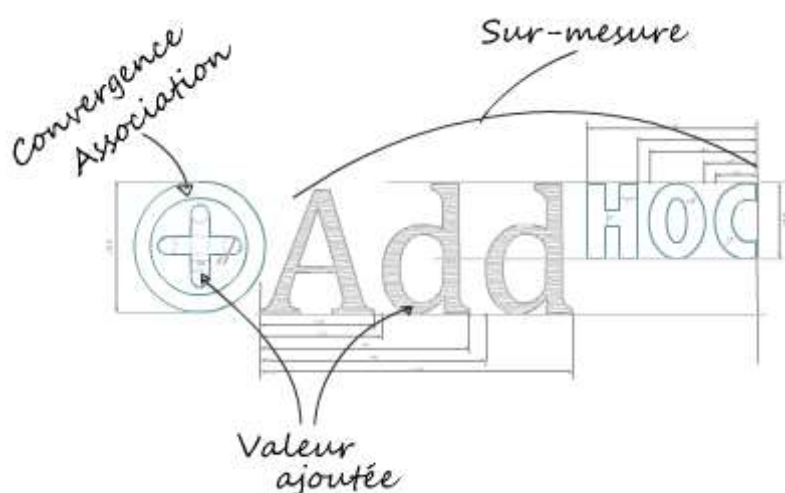
- ❑ Des expertises CHSCT pour projet important ;
- ❑ Des expertises CHSCT risques graves ;
- ❑ Des expertises CE (libres et nouvelles technologies) ;
- ❑ Des études et interventions ergonomiques, organisationnelles et sociales ;
- ❑ De la formation ;
- ❑ Des journées d'étude thématiques.

### Pour nous contacter

- ❑ **Adresses :** 9 boulevard Saint-Denis 75003 PARIS /  
89 rue de la Porte Dijaux 33000 BORDEAUX
- ❑ **Téléphone :** 01 85 08 66 61 / 05 35 54 45 99
- ❑ **Fax :** 09 58 75 42 42
- ❑ **E-mail :** [contact@addhoc.fr](mailto:contact@addhoc.fr)

## 1. NOTRE CABINET

### 1.1. Notre identité



Le nom d'ADDHOC Conseil est inspiré de la locution latine « ad hoc », qui signifie littéralement « pour cela », c'est à dire « qui a été créé pour répondre à un besoin précis ». Ainsi, nous nous attachons à conserver une démarche artisanale, éloignée du « tout fait ». Notre démarche s'appuie sur l'analyse de la demande, ainsi que sur la participation des acteurs en présence, dans le

but de produire des propositions d'intervention, d'accompagnement ainsi que des recommandations originales et les plus adaptées possible à la demande sociale.

Nous écrivons ADDHOC avec deux « d » en référence à l'anglais « add » qui signifie « ajouter » pour souligner notre attachement permanent à ce que nos interventions se révèlent être de véritables valeurs ajoutées. C'est également dans ce sens que notre logo est un « plus ».

Enfin, nous avons choisi d'insérer ce « plus » dans un cercle en référence à notre recherche continue de convergence entre les différentes logiques d'acteurs (direction, salariés, IRP, organisations syndicales) nécessaire au succès de toute démarche de prévention orientée vers l'amélioration des conditions de travail des salariés et la préservation de leur santé.

## 1.2. Nos valeurs

L'identité même d'ADDHOC Conseil repose sur un certain nombre de valeurs essentielles, qui garantissent notre indépendance, et de ce fait la rigueur et la qualité de nos actions.



**L'analyse de la demande comme point de départ de nos interventions** dans le but de produire des propositions d'intervention et d'accompagnement les plus adaptées à la demande sociale.



**La formulation écrite de propositions d'intervention comme pré requis au démarrage de nos missions** afin d'accorder les différents acteurs en présence sur la problématique, le périmètre, la méthodologie, les attendus et le coût.



**L'analyse du travail mise au cœur de nos interventions.** Nos investigations sont fondées sur la compréhension du travail réel et de l'organisation dans lequel il s'inscrit. Ainsi, notre méthodologie d'intervention associe l'analyse des données de production, d'organisation et de morbidité, la réalisation d'observations de situations de travail et la conduite d'entretiens avec les salariés ainsi que les organisateurs du travail.



**L'association constante et exigée des institutions représentatives du personnel dans nos actions en entreprise** et de l'ensemble des acteurs de la prévention. Ainsi, nous ne concevons pas une intervention sans l'intégration au minimum du CHSCT ou à défaut des délégués du personnel.



**L'intégration des salariés dans toutes nos démarches de transformation,** car ils sont les mieux à même de pouvoir expliquer la réalité du terrain.



**La prise en considération à un même niveau de préoccupations :**

- ❑ De la santé au travail ;
- ❑ De l'efficacité des entreprises.



**L'ouverture à tous secteurs d'activité et types d'entreprises,** afin de pouvoir bénéficier d'une grande culture de l'industrie et du service.



**Le respect de règles déontologiques claires :** le secret industriel, la confidentialité de l'ensemble des informations transmises, l'anonymat des propos tenus, le droit à l'image, le volontariat des salariés rencontrés, l'information des participants concernant les objectifs d'intervention et les méthodes déployées et l'indépendance de nos intervenants ainsi que de notre cabinet.

### La promotion de notre métier, de nos valeurs et de nos méthodes :



Au sein des entreprises par le transfert de nos méthodologies lors de l'ensemble de nos interventions ainsi que lors de la réalisation de formations continues à destination des travailleurs ;



Au sein des institutions par la participation à divers réseaux d'acteurs de la prévention et de scientifiques ;



Au sein de la profession et de la discipline par l'enseignement à destination des universités et des écoles supérieures ainsi que par l'intégration de jeunes diplômés et stagiaires au sein de notre cabinet.

## 1.3. Notre équipe

Une équipe pluridisciplinaire à votre service :

- ❑ **Frédéric GAREM** – Président, consultant, ergonomiste  
06 89 86 81 19  
[frederic.garem@addhoc.fr](mailto:frederic.garem@addhoc.fr)
  
- ❑ **Rémi BLICK** – Directeur Général, consultant, ergonomiste & psychologue du travail  
06 33 18 01 47  
[remi.blick@addhoc.fr](mailto:remi.blick@addhoc.fr)
  
- ❑ Ingrid GARNIER – Consultante, psychologue du travail & ergonomiste  
06 20 28 14 04  
[ingrid.garnier@addhoc.fr](mailto:ingrid.garnier@addhoc.fr)
  
- ❑ Patricia SIREYJOL – Responsable de l'agence Sud-Ouest, consultante, sociologue  
06 86 68 64 06  
[patricia.sireyjol@addhoc.fr](mailto:patricia.sireyjol@addhoc.fr)
  
- ❑ Sabrina CIVADE – Consultante, psychologue du travail  
06 84 43 93 07  
[sabrina.civade@addhoc.fr](mailto:sabrina.civade@addhoc.fr)
  
- ❑ Christelle CARRIEL – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail  
07 68 40 14 31  
[christelle.cariel@addhoc.fr](mailto:christelle.cariel@addhoc.fr)
  
- ❑ Kevin OLIVIER – Consultant, socio-économiste  
06 88 92 90 04  
[kevin.olivier@addhoc.fr](mailto:kevin.olivier@addhoc.fr)
  
- ❑ Emmanuelle BRY – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail  
06 44 04 51 00  
[emmanuelle.bry@addhoc.fr](mailto:emmanuelle.bry@addhoc.fr)

- ❑ Marion MARTIN – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail  
06 66 38 17 11  
[marion.martin@addhoc.fr](mailto:marion.martin@addhoc.fr)
  
- ❑ Ludivine DOLHEM – Assistante de Direction  
[ludivine.dolhem@addhoc.fr](mailto:ludivine.dolhem@addhoc.fr)
  
- ❑ Florine AUFFRAIT – Consultante, ergonomiste – Vacataire
  
- ❑ Marie-Jo BELLIER – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Antoine BONNEMAIN – Consultant, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Pauline CHARLON – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Amélie DAUMAS – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Sébastien DETHOREY – Consultant, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Emmanuelle JAMOT – Consultante, ergonomiste – Vacataire
  
- ❑ Eline KOBAYASHI – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Delphine LAHCEN – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Magali LOPEZ – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- ❑ Elisa OUDINOT – Consultante, psychosociologue & ingénieur informatique – Vacataire



- Frédéric PEROUMAL – Consultant, sociologue – Vacataire
  
- Elodie SAUX – Consultante, sociologue – Vacataire
  
- Yohann SORIN – Consultant, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- Caroline TABTI – Consultante, ergonomiste & psychologue du travail – Vacataire
  
- Mathieu MANUEL – Stagiaire, ergonomiste & psychologue du travail

## >Frédéric GAREM

06 89 86 81 19

[frederic.garem@addhoc.fr](mailto:frederic.garem@addhoc.fr)

- ❑ Président, Fondateur associé
- ❑ Consultant, ergonomiste
- ❑ D.E.S.S. "Ergonomie : conception des systèmes de travail et santé" – Bordeaux II

### Principaux domaines d'intervention

#### Agroalimentaire

Celtys, Cooperl, Danone, Delacre, Haribo, Nestlé, Sensient, Syral TEREOS.

#### Commerce et services

Atos Euronext, Bureau Véritas, Conforama, Corporate Express, De Oliveira Emilio Paysagiste, Dentsply, Domicile Action, Fnac, France Printemps, France Télécom, France Télévision, Fil assistance, Galeries Lafayette, Garantie assistance, IKEA, IFP Training, La Halle aux vêtements, La procure, Matmut, Mondadori Magazines France, Monoprix-Prisunic, SPIE Communications, Simco, VINCI Facilities.

#### Tourisme

Grand Hôtel intercontinental, Marriott, Paris Inn

#### Transports

ALSTOM, CRE RATP, RATP MRB, SNCF Direction FRET, SNCF EEX Lille, SNCF EEX Paris Saint-Lazare, SNCF EEX Loire Océan, SNCF EEX Nantes, SNCF EEX Orléans, SNCF EEX Tours, SNCF EEX Vierzon, SNCF EIC Limoges, SNCF EIC PACA, SNCF EIMM Lille, SNCF EMF Chateauroux, SNCF Equipement Lille, SNCF ELRE Limoges, SNCF ET Nice, SNCF EVEN Garonne Atlantique, SNCF EVEN Orléans, SNCF EVEN Tours, SNCF Paris Batelog, SNCF Paris Bâtiment, SNCF EVEN Batimotive, STEF ATIS MONS.

## Industrie, mines et énergie

ALCAN, Charpentes Françaises, Descamps, Eurotunnel, Gestamp Sofedit, GRT, Honeywell, ISS ABILIS, Koyo, MDPA, Outinord, RTE, SCHEFENACKER Vision Systems France, Société Alsacienne d'Aluminium, Sollac.

## Santé, Organismes sociaux et d'état

ACOSS, AFPA, AMET, CAF du Nord, Conseil Général 54, CH Valenciennes, EPSM de Caen, Pôle emploi.

## Culture et Médias

Bayard, Cité de l'Architecture & du Patrimoine, Lagardère Active.

## >Rémi BLICK

06 33 18 01 47

[remi.blick@addhoc.fr](mailto:remi.blick@addhoc.fr)

- ❑ Directeur Général, Fondateur associé
- ❑ Consultant, ergonome & psychologue du travail
- ❑ Master 2 pro "Psychologie – Ergonomie cognitive et NTIC" – Paris VIII

### Principaux domaines d'intervention

#### Agroalimentaire

Jean Caby.

#### Commerce et services

Astérior, British Telecom Services, Chevignon, Conforama, Domicile Action, Elvetino, France Telecom, Groupe Lucien BARRIERE, HSBC, IKEA, Kookai, Monoprix, Naf Naf, NNCS, Schindler Télécontrôle.

#### Tourisme

Paris Inn.

#### Transports

Air France, SNCF BATELOG, SNCF Direction FRET, SNCF EEV Paris Gare de Lyon, SNCF EMT du Limousin, SNCF EVEN Paris Nord Ouest, SNCF EVEN Paris Nord Est, SNCF EVEN Poitou Charentes, SNCF EVEN Sud Normandie, SNCF EVEN de Tours, SNCF Infrapôle Centre, SNCF Traction Centre Ouest Atlantique, SNCF UE Fret Sud Aquitaine, SNCF UP Traction de Nice.

#### Industrie, mines et énergie

AEG, Arvin Meritor, Cofely Endel, Outinord, Schindler.

## Santé, Organismes sociaux et d'état

Association Centre Etienne Marcel, CGSS, CH Valenciennes, CHU de Toulouse, EHPAD de Bailleul, HAD, Ministère de l'éducation Nationale, MNH, Mutualité Française du Nord.

## Enseignement

CFA Rueil.

## Culture et Médias

Cité de l'Architecture & du Patrimoine, France Télévisions.

## >Ingrid GARNIER

06 20 28 14 04

[ingrid.garnier@addhoc.fr](mailto:ingrid.garnier@addhoc.fr)

- ▣ Consultante, psychologue du travail & ergonomiste
- ▣ Master 2 pro "Ergonomie et Psychologie du travail" – Université de Paris Ouest Nanterre la Défense

### Principaux domaines d'intervention

#### Agroalimentaire

Kraftfoods, Euro Fromage, Jean Caby, Nestlé Waters.

#### Commerce et services

BNP, Business & Decision, Corporate Express, HSBC, IFP Training, Naf Naf, SOCOTEC, Système U.

#### Tourisme

Paris Inn.

#### Industrie, mines et énergie

Air France Industrie, Alcatel Lucent, Schindler.

#### Santé, Organismes sociaux et d'état

ADESATT, CHI de Wasquehal, CHU de Toulouse, DIRRECTE, EHPAD de Bailleul, HAD, IRDES, Mutualité Française du Nord.

#### Culture et Médias

France Télévisions, Réunion des musées nationaux – Grand Palais (RMN-GP).

## >Patricia SIREYJOL

06 86 68 64 06

[patricia.sireyjol@addhoc.fr](mailto:patricia.sireyjol@addhoc.fr)

- ❑ Responsable de l'agence Sud-Ouest, consultante, sociologue
- ❑ Master 2 recherche " Pratiques de l'interdisciplinarité " – Ecole Normale Supérieure (ENS) / Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), Paris
- ❑ Master 2 Professionnel "Sociologie Politique des Représentations et Expertises Culturelles" – Institut d'Etudes Politiques (IEP), Toulouse
- ❑ DU d'ergonomie – INP - ENSC, Bordeaux

### Principaux domaines d'intervention

Agroalimentaire

Danone.

Commerce et services

Data mailing, Euro Information, Fujifilm, Groupe Lucien BARRIERE, HSBC, La Poste.

Santé, Organismes sociaux et d'état

CAF du Nord, CHU de Toulouse, Pôle emploi.

Tourisme

Grand Hôtel Intercontinental.

Transports

Air France Escale.

Industrie, mines et énergie

Charpentes Françaises, Lyonnaise des Eaux, Sidel B&S.

Culture et Médias

Mondadori.



## >Sabrina CIVADE

06 84 43 93 07

[sabrina.civade@addhoc.fr](mailto:sabrina.civade@addhoc.fr)

- ▣ Consultante, psychologue du travail
- ▣ Master 2 professionnel « Psychologie de la santé » Rennes II - Haute Bretagne
- ▣ DU « Gestion et résolution des conflits » Paris V

### Principaux domaines d'intervention

Commerce et services

Groupe Lucien BARRIERE, HSBC.

Santé, Organismes sociaux et d'état

Conseil Général 54.

Industrie, mines et énergie

Arcil, Lyonnaise des Eaux, Outinord.

Culture et Médias

Cité de l'architecture et du Patrimoine, Derichebourg.

## >Christelle CARRIEL

07 68 40 14 31

[christelle.carriel@addhoc.fr](mailto:christelle.carriel@addhoc.fr)

- ▣ Consultante, ergonomiste & psychologue du travail
- ▣ Master 2 professionnel "Psychologie – Ergonomie cognitive et NTIC" – Paris VIII

### Principaux domaines d'intervention

#### Agroalimentaire

EdE, Saint-Louis sucre.

#### Commerce et services

Business & Decision, C&A Rivoli, Carrefour market, CHUBB France, Crédit Agricole, Fil assistance, Garantie assistance, IKEA Lomme, La Poste, Leader Price, Proxiserive, SAGE, SPIE Communications.

#### Tourisme

Casino Lucien Barrière du Cap d'Agde.

#### Transports

RATP.

#### Industrie, mines et énergie

Abb france, Ceva Freight Management, Edf, Erdf-grdf, Hewlett Packard, Montupet, Sanofi Aventis, Trw ramonchamp.

## Santé, Organismes sociaux et d'état

CHI de Clermont De L'oise, CH de Lagny, CH de Montmirail, CH de Port Louis Riantec, CH de Saint Amand Montrond, EPSM de Caen, EPMS du Littoral, Pôle emploi, Scient'x, URSSAF.

## Culture & Médias

Palais de la découverte.

## >Kevin OLIVIER

06 88 92 90 04

[kevin.olivier@addhoc.fr](mailto:kevin.olivier@addhoc.fr)

- ▣ Consultant, socio-économiste
- ▣ Master 2 Professionnel « Consultants et chargés d'études socioéconomiques » - Université Paris 7 Diderot, Paris
- ▣ Master 2 Recherche Géopolitique « Enjeux territoriaux et rivalités de pouvoir » - Institut Français de Géopolitique, Université Paris 8 Vincennes, Saint-Denis

### Principaux domaines d'intervention

#### Commerce et services

Altadis Distribution France, La Poste Courrier, SPIE Communications, VINCI Facilities, HSBC

#### Transports

RATP MRF, SIEMENS Mobility, SNCF, Cofiroute

#### Santé, organismes sociaux et d'Etat

UCANSS, CH Pontails-et-Bresis, ACOSS, CHRU Tours

#### Industrie, mines et énergie

ALTRAN Technologies, Bosch, Kodak, SAFRAN Electronics & Defense, ERAMET

## >Emmanuelle BRY

06 44 04 51 00

[emmanuelle.bry@addhoc.fr](mailto:emmanuelle.bry@addhoc.fr)

- ❑ Consultante, ergonomiste & psychologue du travail
- ❑ Master 2 pro "Ergonomie et Psychologie du travail" – Université de Paris Ouest Nanterre la Défense

### Principaux domaines d'intervention

Commerce et services

Chevignon, Elvetino, HSBC, Kookai, La Halle, NAF NAF, NNCS, SPIE Communications

Industrie, mines et énergie

Cofely Endel

Transport

Air France

Santé, Organismes sociaux et d'état

ACOSS, Centre Hospitalier du Rouvray, CHRU de Tours

>Marion MARTIN

06 66 38 17 11

[marion.martin@addhoc.fr](mailto:marion.martin@addhoc.fr)

- ❑ Consultante, ergonomiste & psychologue du travail
- ❑ Master 2 pro "Ergonomie et Psychologie du travail" – Université de Paris Ouest Nanterre la Défense

## Principaux domaines d'intervention

Agroalimentaire

EDE

Industrie, mines et énergie

Honeywell

Commerce et services

Matmut, Naf Naf

Santé, Organismes sociaux et d'état

CHU de Toulouse, Centre Hospitalier du Rouvray, Clinique Jeanne-d'Arc de Saint-Mandé.

## 1.4. Nos partenaires

Pour mieux répondre à vos demandes, le cabinet ADDHOC Conseil est inscrit au sein d'un **réseau** de partenaires **professionnels** et **institutionnels** reconnus. Ce réseau **pluridisciplinaire** regroupe notamment des compétences en ergonomie, économie, architecture, droit, sociologie, médecine, toxicologie.

**Addeo**  
Conseil

**convergo**  
conseil en ergonomie

**pnlconseil**  
La réponse aux questions  
des représentants du personnel

**Metis**  
Expertise

**PROGEXA**  
Groupe AOS SIGMA

**ALTER Expertises**

**cabinet  
alteo**

**V.IES** | **VOLENTIS**  
L'intelligence économique  
& sociale

**audireconseil**

**pjbformation**

**LM**  
LM AVOCATS

**ES**  
Société d'Ergonomie  
de Langue Française

## 1.5. Agréments, habilitations & références

### Agréments & habilitations



ADDHOC Conseil est un organisme agréé, par **arrêté ministériel**, en qualité **d'expert CHSCT** dans les domaines « **santé, sécurité au travail** » et « **organisation du travail et de la production** ».



ADDHOC Conseil est un organisme de formation enregistré sous le numéro 11 75 53418 75. Cet enregistrement ne vaut pas agrément de l'Etat.



ADDHOC Conseil intervient également dans le cadre **d'études financées par le FACT** (Fonds d'Amélioration des Conditions de Travail).

### Nos références

Expertises CHSCT :

ACOSS, AEG, Air France, AP-HP Hospitalisation à Domicile, Association Centre Etienne Marcel, Asterion, Bayard, British Telecom Services, BNP, Bosch, Bureau Véritas, Business & Decision, CAF du Nord, Celtys, CFA Rueil, Charpentes Françaises, Chevignon, CH Le Rouvray, CHI de Wasquehal, CHU de Toulouse, CHRU de Tours, Cité de l'Architecture & du Patrimoine, CGSS, Clinique Jeanne d'Arc, Cofely Endel, Cooperl, Corporate Express, Danone, Data mailing, Dentsly, Derichebourg, Descamps, EDE, Energilec vinci facilities, EHPAD de Bailleul, Elvetino, EPSM de Caen, Euro Fromage, Fil assistance, Fujifilm, France Télévisions, Jean Caby, Garantie assistance, Gestamp Sofedit, Grand Hôtel, GRDF, Haribo, Honeywell, HSBC, IFP Training, Kookai, Koyo, Lagardère Active, La Halle aux vêtements, La Poste, La Procure, Lucien Barrière, Marriott, Matmut, Mondadori, MNH, Mutualité Française du Nord, Naf Naf, Nestlé, NNCS, Orange, Outinord, Paris Inn, PMB Import, Pôle Emploi, Réunion des Musées Nationaux – Grand Palais, Schindler, Schindler Télécontrôle, , SNCF INFRA, SNCF Gares & Connexions, Socopa, SPIE Communications, Stef Atis Mons, Syral TEREOS,



## Etudes ergonomiques :

Alstom Transport, Arcil, Conseil Général du 54, Conseil National des Barreaux, De Oliveira Emilio Paysagiste, Domicile Action, IFP Training, Lyonnaise des Eaux, Naf Naf, SNCF Fret Géodis

## Formations :

CGT Fédération de la Construction, CGT UD Nord, CGT UD Paris

Arcil, Charpentes Françaises, Chevignon, Dialogue, Event Campus, Exalead, Ingeus, La Brenne, La procure, ICTS, Ingeus, Naf Naf, NC SNC, NNCS, SNI, SNV

Ecole Nationale Supérieure d'Ingénieurs de Bourges, Université Paris 8, Université Paris 10, Université Paris 13

## 2. NOS ACTIVITES

### 2.1. Les expertises CHSCT

#### 2.1.1. Principe de l'expertise CHSCT

L'expertise CHSCT s'inscrit dans un objectif **de prévention des risques professionnels** et **d'amélioration des conditions de travail**. Elle vise à offrir au CHSCT, au travers d'un **regard extérieur et indépendant, un espace d'échange sur le travail**, ses conditions de réalisation et les transformations en cours et à venir.

Le législateur prévoit ainsi à l'article L. 4614-12 du Code du travail que les représentants du personnel au CHSCT peuvent faire appel à un expert agréé par arrêté ministériel dans deux cas :

« Lorsqu'un **risque grave**, révélé ou non par un accident du travail, une maladie professionnelle ou à caractère professionnel est constaté dans l'établissement. »

La mission de l'expert consiste, au travers de la réalisation d'un diagnostic portant sur l'organisation du travail, la population et la politique de prévention, d'identifier les risques professionnels, les mécanismes et les facteurs qui ont favorisé leur apparition.

L'expertise vise ici à fournir au CHSCT une connaissance et une compréhension plus fine des risques professionnels présents dans son établissement et ainsi l'aider à avancer des propositions de prévention des risques professionnels et des conditions de travail.

« En cas de **projet important** modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail, prévu à l'article L. 4612-8-1. »

La mission de l'expert consiste, au travers de l'analyse de la substance et de la conduite du projet croisée au diagnostic portant sur l'organisation actuelle du travail, d'établir un pronostic sur les conséquences futures probables du projet sur les conditions de travail et la santé des salariés.

L'expertise vise ici à éclairer les représentants du personnel pour leur permettre de rendre un avis circonstancié et ainsi aider le CHSCT à avancer des propositions d'amélioration du projet inscrites dans une perspective de prévention des risques professionnels.

**Quelques exemples de risques graves** : multiplications de maladies professionnelles (Troubles Musculo Squelettiques, lombalgiques, pathologies respiratoires, cutanées, etc.) ; agressions physiques et verbales ; situations de harcèlement, de stress, d'usure professionnelle ; présence de troubles psychosociaux, accidents graves ou mortels (chutes, collisions, électrocution, etc.) ; etc.

**Quelques exemples de projets importants** : plan de sauvegarde de l'emploi ; restructuration d'un service, d'un établissement, d'une entreprise ; déménagement ou réaménagement de locaux ; modification de l'organisation du travail : plan d'industrialisation, lean manufacturing, transformation de métiers, modification des horaires de travail, des critères d'évaluation, des systèmes de classification ; introduction de nouvelles machines, équipements ou systèmes informatiques ; etc.

## 2.1.2. Comment recourir à l'expertise ?

Le processus de désignation de l'expert répond à un formalisme qu'il convient de respecter si les représentants du personnel au CHSCT veulent se prémunir de toute contestation possible. Ainsi, nous conseillons à tous représentants du personnel au CHSCT souhaitant recourir à l'expertise de contacter le cabinet ADDHOC Conseil préalablement. Nous évaluerons ensemble la pertinence de la demande d'expertise et guiderons les représentants du personnel au CHSCT dans le processus de désignation.

### Etape 1 : Inscrire l'objet de l'expertise à l'ordre du jour

Le CHSCT ne peut valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Ainsi, que ce soit en cas de projet important ou de risque grave, tout recours à l'expertise doit faire l'objet d'une inscription préalable à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire :

- ❑ **En cas de projet important**, l'employeur doit indiquer son intention de consulter son CHSCT sur un projet. (exemple : « *Consultation du CHSCT sur le projet de réorganisation de la production* »).
- ❑ **En cas de risque grave**, le CHSCT doit porter à examen le risque grave concerné. (exemple : « *Analyse des TMS chez les manutentionnaires* »).

Les représentants du personnel au CHSCT ne sont pas obligés de porter explicitement à l'ordre du jour leur intention de recourir à l'expertise.

### Etape 2 : Rédiger une délibération

Les représentants du personnel au CHSCT doivent rédiger une délibération de recours à l'expertise qu'ils porteront au vote lors de la réunion à venir. Cette délibération doit impérativement renseigner :

- ❑ Le contexte et les motivations conduisant au recours à l'expertise.
  - **Dans le cas d'un projet important**, il conviendra de lister les contraintes et incertitudes nourries par le projet concernant les conditions de travail et la santé des salariés.
  - **Dans le cas d'un risque grave**, il est impératif que les représentants du personnel au CHSCT fassent la démonstration de l'existence d'un risque grave. Ainsi, le CHSCT peut s'appuyer sur le rapport annuel du médecin du travail, sur les données du bilan social relatives au taux d'absentéisme et d'accidentéisme, au turn-over, ainsi que sur les constatations qu'il a pu faire lors d'inspections ou d'enquêtes ;

- ❑ Le nom et l'adresse de l'expert désigné ;
- ❑ Le cahier des charges préliminaire précisant les attendus de l'expertise, le périmètre de l'étude et les investigations confiées à l'expert ;
- ❑ La désignation du membre représentant du personnel au CHSCT référent qui devra prendre toutes les dispositions nécessaires à l'exécution de la décision de recourir à l'expert, notamment prendre contact avec l'expert désigné et éventuellement engager, pour défendre les intérêts du CHSCT, toutes les procédures administratives ou judiciaires requises.

Le soin apporté à la rédaction de ce document est capital. En effet, si l'employeur décide de contester l'expertise auprès du TGI, la délibération du CHSCT sera un élément d'analyse central pour le juge qui statue en référé. Ainsi, nous conseillons ici encore les représentants du personnel au CHSCT de contacter l'expert qu'ils ont choisi afin d'être assistés dans la construction de leur délibération.

### **Etape 3 : Porter la délibération au vote du CHSCT**

La mission d'expertise est décidée par délibération des représentants du personnel au CHSCT votée à la majorité des membres présents (article L. 4614-2 du Code du travail). Le président ne prend pas part au vote.

### **Etape 4 : Rédiger le procès-verbal et prendre contact avec l'expert**

Le résultat des votes, les débats et la délibération devront être portés au procès-verbal. Le membre référent contactera ADDHOC Conseil.

ADDHOC Conseil enverra alors une lettre de désignation au président du CHSCT afin de convenir d'une première rencontre avec les représentants de personnel au CHSCT puis avec le président et ainsi débiter la phase d'instruction de la demande.

### 2.1.3. Méthodologie d'intervention

Expert agréé par le Ministère du Travail, ADDHOC Conseil a élaboré une méthodologie d'intervention visant à produire un point de vue factuel sur les situations de travail et les organisations. Conforme aux valeurs de notre cabinet, la méthodologie repose sur les principes suivants :

- ❑ L'analyse de la demande comme point de départ de l'expertise ;
- ❑ La formulation écrite de propositions d'intervention comme pré requis au démarrage de notre intervention ;
- ❑ L'analyse du travail mise au cœur de nos investigations ;
- ❑ La prise en considération à un même niveau de préoccupations de l'ensemble des logiques en présence ;
- ❑ La promotion du point de vue des salariés au plus près du terrain ;
- ❑ Le respect de règles déontologiques claires ;
- ❑ La coopération étroite avec le CHSCT tout au long de l'intervention ;
- ❑ L'attachement à partager notre savoir et nos méthodes d'intervention avec le CHSCT ;
- ❑ La volonté d'aboutir à des propositions de recommandations concrètes et facilement appropriables par le CHSCT ;
- ❑ Le principe d'un accompagnement et d'un soutien du CHSCT qui ne se limitent pas à la seule période d'intervention : nous gardons le contact même après la fin de la mission.

## 2.1.4. Les grandes étapes d'une expertise CHSCT

### **Etape 1 : Construction de la proposition d'intervention**

- ❑ Désignation de l'expert par délibération du CHSCT ;
- ❑ Envoi de la lettre de désignation ;
- ❑ Rencontre des représentants du personnel au CHSCT puis du président au CHSCT : instruction de la demande et présentation de la méthodologie d'intervention ;
- ❑ Visite de site ;
- ❑ Demande de documents nécessaires à l'instruction de la demande ;
- ❑ Elaboration d'un projet de convention tripartite ;
- ❑ Signature de la convention d'étude.

### **Etape 2 : Démarrage de la mission**

- ❑ Envoi de la première liste de documents nécessaires à l'instruction de l'expertise ;
- ❑ Transmission d'un planning d'entretiens.

### **Etape 3 : Elaboration du diagnostic/Pronostic**

- ❑ Analyse sociotechnique : étude quantitative et qualitative de données de population, de santé, de production, d'organisation, etc. ;
- ❑ Entretiens semi-directifs avec la direction, les acteurs de la prévention et les salariés concernés ;
- ❑ Observations d'activités de travail.

### **Etape 4 : Formulation de recommandations**

- ❑ Production de recommandations opératoires et générales.

### **Etape 5 : Transmission des résultats d'expertise**

- ❑ Rédaction d'un rapport d'intervention ;
- ❑ Remise du rapport au CHSCT ;
- ❑ Présentation des résultats en séance préparatoire du CHSCT ;
- ❑ Présentation des résultats en séance plénière du CHSCT ;
- ❑ Présentation des résultats devant l'ensemble des salariés, en CE et en CCE (sur accord).

## 2.1.5. Questions sur le processus d'expertise

### Quand recourir à l'expertise ?

**Concernant l'expertise « projet important » :** L'employeur a obligation de **consulter** son CHSCT « *avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail* » (article L. 4612-8-1 du Code du travail). C'est à l'occasion de cette consultation que les **représentants du personnel** au CHSCT peuvent, s'ils le souhaitent, faire appel à un expert agréé afin de les aider à rendre un avis motivé.

Il est à noter que la mise en place d'un projet important sans consultation préalable du CHSCT constitue un délit d'entrave qui ne prive pas le CHSCT de son droit à l'expertise.

**Concernant l'expertise « risque grave » :** **Les représentants du personnel** au CHSCT, lorsqu'ils sont confrontés à **un faisceau d'indices** leur permettant de raisonnablement estimer que tout ou partie des salariés sont exposés à une situation de travail susceptible de porter atteinte à leur intégrité physique et/ou à leur santé mentale, peuvent, s'ils le souhaitent, faire appel à un expert agréé. Ainsi les représentants du personnel au CHSCT peuvent recourir à l'expertise dès lors qu'ils ont identifié un risque professionnel et qu'ils ne s'estiment pas en capacité d'analyser ou de prévenir celui-ci.

Contrairement au danger grave et imminent au sens des articles L. 4131-1 et L. 4131-2 du Code du travail (droit d'alerte du salarié et droit de retrait du CHSCT), le risque grave n'est pas nécessairement imminent, il peut également être latent comme par exemple dans le cas des risques psychosociaux.

Il est à noter que la couverture du risque identifié par des mesures de prévention existantes au sein de l'établissement ne prive pas le CHSCT de son droit à l'expertise. Dans ce cas, l'expert s'attachera à évaluer la pertinence et l'efficacité des mesures en question.

---

### Qui choisit l'expert ?

C'est aux **représentants du personnel** au CHSCT qu'il revient de choisir librement leur expert parmi la liste des experts agréés par le ministère du travail. Il est à noter que l'employeur ne peut en aucun cas imposer le recours à l'appel d'offres même dans le cas d'entreprises publiques soumises au Code des marchés publics.



## Qui paie l'expertise ?

Le CHSCT ne disposant pas de budget de fonctionnement, le législateur a prévu à l'article L. 4614-13 du Code du travail que les frais de l'expertise sont **à la charge de l'employeur**.

---

## Dans quel délai est réalisée une expertise ?

**Concernant l'expertise « projet important » sans restructuration et de compression des effectifs**, le législateur prévoit à l'article R. 4614-18 du Code du travail que l'expertise doit être « *réalisée dans le délai d'un mois. Ce délai peut être prolongé pour tenir compte des nécessités de l'expertise. Le délai total ne peut excéder quarante-cinq jours.* »

L'expertise CHSCT doit **s'inscrire dans le délai préfix** de consultation du CHSCT. L'article L. 4612-8 du Code du travail prévoit que – sauf dispositions législatives spéciales ou accord – le délai préfix **est de deux mois** (trois mois en cas d'ITC-CHSCT) et ne doit permettre au CHSCT de rendre son avis 15 jours avant l'expiration du délai de consultation du CE.

Le délai de consultation du CE (hors PSE) est fixé par accord d'entreprise. À défaut d'accord les délais réglementaires prévus par le Code du travail (R. 2323-1-1) s'appliquent :

- ❑ **Deux mois** en cas d'intervention d'un expert ;
- ❑ **Trois mois** en cas de saisine d'un ou plusieurs CHSCT ;
- ❑ **Quatre mois** si une instance de coordination des CHSCT est mise en place ;
- ❑ **Un mois** si le CE n'est dans aucun de ces cas.

**Concernant l'expertise « projet important » avec restructuration et de compression des effectifs**, le législateur prévoit à l'article L. 4614-12-1 du Code du travail que l'expert doit être réalisée « *selon les modalités définies à l'article L. 4614-12-1* » soit un rendu de « *présente son rapport au plus tard quinze jours avant l'expiration du délai mentionné à l'article L. 1233-30* ».

Ce délai court à partir de la première réunion du CE sur le PSE (R1) et ne doit pas dépasser :

«

- ❑ *Deux mois lorsque le nombre des licenciements est inférieur à cent ;*
- ❑ *Trois mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à cent et inférieur à deux cent cinquante ;*
- ❑ *Quatre mois lorsque le nombre des licenciements est au moins égal à deux cent cinquante.* »

Dans le cas d'une DUP les délais applicables à l'expert sont ceux mentionnés à l'article R. 4614-18 du Code du travail (30 à 45 jours). Les délais de consultation de l'instance sont ceux applicables au CE (**L.2326-5°6**).

**Concernant l'expertise « risque grave »**, le législateur ne prévoit aucun délai.

---

## L'expertise suspend-elle la mise en place du projet soumis à consultation ?

Pas directement, c'est le processus même de consultation qui détermine la suspension du projet. En effet, l'article L. 4612-8-1 du Code du travail prévoit que l'employeur a obligation de **consulter** son CHSCT « **avant** toute décision d'aménagement important ».

---

## De quels moyens dispose l'expert ?

L'expert a libre accès à l'établissement. L'employeur doit lui fournir les informations nécessaires à l'exercice de sa mission (article L. 4614-13 du Code du travail).

---

## L'employeur peut-il contester une expertise ?

L'employeur bénéficie d'un droit de contestation de l'expertise (article L. 4614-13 du Code du travail). Ainsi, il peut contester la nécessité de l'expertise, la désignation de l'expert, le coût prévisionnel, l'étendue ou le délai de l'expertise. Il devra alors saisir le Tribunal de Grande Instance dans un délai de 15 jours suivant la désignation de l'Expert. Sauf abus, les frais de justice sont à la charge entière de l'employeur. Le juge statue, en la forme des référés, en premier et dernier ressort, dans les dix jours suivant sa saisine. Les délais préfix du CE et du CHSCT sont suspendus jusqu'à la notification du jugement.

Dans le cas d'un projet de restructuration et de compression des effectifs, l'employeur ne saisira pas le Tribunal de Grande Instance mais le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent (article L. 4616-10 du Code du travail).

---

## 2.2. Les expertises libres et "nouvelles technologies" à destination du CE et du CCE

### 2.2.1. Principe des expertises libres et "nouvelles technologies"

Au-delà de l'expertise légale, le cabinet ADDHOC Conseil propose un ensemble de prestations à destination du CE et du CCE (ou à défaut des délégués du personnel).

#### **Les expertises libres, au sens de l'article L. 2325-41 du Code du travail**

Le CE ou le CCE peuvent faire appel à tout expert pour la préparation de ses travaux. Il s'agit de missions contractuelles visant à permettre au CE ou au CCE d'approfondir leurs connaissances dans des thématiques économiques et d'emploi afin notamment de renforcer le dialogue social. Ces expertises peuvent prendre la forme :

- **D'études socio-économiques** : elles visent à établir des diagnostics, à identifier les enjeux ainsi que les positions des partenaires sociaux, à initier des actions ou à engager des négociations sur des problématiques de travail et/ou d'emploi. Ces études permettent d'assister un CE ou un CCE confrontés à des problématiques telles que les accords pénibilité, les accords qualité de vie au travail, la GPEC, l'évolution de la politique de rémunération, la

#### **Les expertises « nouvelles technologies », au sens de l'article L. 2325-38 du Code du travail**

Dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, le CE ou le CCE peuvent recourir à un expert pour les assister dans le cas de consultations sur:

- **Un projet important d'introduction de nouvelles technologies**, susceptibles d'avoir des conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail (article L. 2323-13 du Code du travail) ;
- **Un plan d'adaptation** lorsque l'employeur envisage de mettre en œuvre des mutations technologiques importantes et rapides au sein de son entreprise (article L. 2323-14 du Code du travail) ;
- Ce type de missions doit permettre au CE ou au CCE de disposer d'un éclairage sur le contenu et les

modification des horaires de travail, des mutations, des fusions, des acquisitions, des cessions, etc. ;

- **De contrats de coopération :** ils visent à accompagner le CE ou le CCE et plus particulièrement ses commissions spécialisées dans leurs missions d'analyse des documents légaux (bilan social, bilan et plan formation, rapport égalité hommes-femmes, rapport du président, etc.). Ce travail d'assistance pouvant prendre la forme d'une prestation annuelle doit permettre de faire de ces documents légaux un véritable outil de veilles sociale et organisationnelle.

incidences du projet sur les aspects économiques et socioprofessionnels d'un projet. Si les préoccupations du CE ou du CCE recouvrent des points relatifs à l'hygiène, la sécurité et aux conditions de travail, ils peuvent solliciter l'avis du ou des CHSCT avant de rendre le leur.

## 2.2.2. Comment recourir à l'expertise

Nous conseillons à tout CE ou CCE souhaitant recourir à l'expertise de contacter le cabinet ADDHOC Conseil préalablement. Nous évaluerons ensemble la pertinence de la demande d'expertise et guiderons le CE ou le CCE dans le processus de désignation.

### Etape 1 : Inscrire l'objet de l'expertise à l'ordre du jour

Le CE ou le CCE ne peuvent valablement délibérer que sur un sujet en lien avec une question inscrite à l'ordre du jour de la réunion. Ainsi, que ce soit en cas d'expertise libre ou d'expertise « nouvelles technologies », tout recours à un expert doit faire l'objet d'une inscription préalable à l'ordre du jour d'une réunion ordinaire ou extraordinaire :

- ❑ En cas d'expertise libre, doit être inscrite l'intention de recourir à l'expertise.
- ❑ En cas d'expertise « nouvelles technologies », l'employeur doit indiquer son intention de consulter son CE ou son CCE sur un projet introduisant de nouvelles technologies.

### Etape 2 : Rédiger une délibération

Les membres élus du comité doivent rédiger une délibération de recours à l'expertise qu'ils porteront au vote lors de la réunion à venir. Cette délibération doit impérativement renseigner :

- ❑ **Le contexte et les motivations** conduisant au recours à l'expertise ;
- ❑ **Le nom et l'adresse de l'expert** désigné ou, le cas échéant, l'intention de passer par un appel d'offre ;
- ❑ **Le cahier des charges préliminaire** précisant les attendus de l'expertise, le périmètre de l'étude et les investigations confiées à l'expert.

### Etape 3 : Porter la délibération au vote du CE ou du CCE

La mission d'expertise est décidée sur délibération de la majorité des membres élus du comité. En cas d'appel d'offre, la désignation du prestataire finalement retenu fera l'objet d'une seconde délibération.

## Etape 4 : Rédiger le procès-verbal et prendre contact avec l'expert

Le résultat des votes, les débats et la délibération devront être portés au procès-verbal. Le CE ou le CCE contactera ADDHOC Conseil.

### 2.2.3. Méthodologie d'intervention

Face à cette diversité de demande, les méthodes d'intervention revêtent ici de multiples formes :

- ❑ La réalisation d'enquêtes par questionnaire ;
- ❑ La réalisation d'entretiens auprès de panels représentatifs de salariés ;
- ❑ L'analyse de documents économiques, techniques, sociaux ;
- ❑ L'observation de situations de travail ;
- ❑ Les mesures d'ambiance ;
- ❑ La mise en place de groupes de travail ;
- ❑ Etc.

Afin de mieux répondre aux demandes des partenaires sociaux, ADDHOC Conseil s'attachera à concevoir une méthodologie d'intervention **sur mesure**.

## 2.2.4. Questions sur le processus d'expertise

### Qui désigne l'expert ?

**Concernant les expertises libres** : La décision de recourir à un expert et le choix de l'expert font l'objet d'une délibération du CE ou du CCE, en séance ordinaire ou extraordinaire. La décision est prise à la majorité des membres élus du comité présents. Le président du CE ou du CCE ne prend pas part aux votes (article L. 2325-41 du Code du travail).

**Concernant l'expertise « nouvelles technologies »** : la décision de recourir à l'expertise, le choix de l'expert et le périmètre de la mission font l'objet d'un accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité. En cas de désaccord sur l'un de ces trois points, la décision est prise par le président du tribunal de grande instance statuant sous la forme des référés (articles L. 2325-38 et R. 2325-7 du Code du travail).

---

### Comment financer ce type de mission ?

**Concernant les expertises libres** : bien que rien n'empêche l'employeur de financer ce type de missions, le législateur prévoit à l'article L. 2325-41 du Code du travail qu'elles soient financées sur le budget de fonctionnement du CE (d'un montant annuel équivalent à 0,2 % de la masse salariale brute). Elles peuvent également dans certains cas être financées sur le budget des activités sociales et culturelles.

Outre les financements internes, il existe de nombreux dispositifs de subvention. Citons notamment :

- ❑ **Les études portant sur l'égalité professionnelle et l'égalité des chances entre les femmes et les hommes** peuvent, pour toute entreprise de moins de 300 salariés, être subventionnées par l'Etat. L'aide financière de l'Etat est au plus égale à 70 % des frais d'intervention hors taxe du consultant chargé de l'étude et ne peut excéder 10 700 euros ;
- ❑ **Les actions de prévention de la pénibilité** peuvent être financées par le « Fond national de soutien relatif à la pénibilité » créé par la loi du 9 novembre 2010 sur la réforme des retraites, ce fonds contribue. L'apport du fonds est plafonné à 100 000 euros par projet et par entreprise. Le montant global des aides publiques, apport du fonds compris, ne peut dépasser 70% des coûts totaux du projet relatifs aux thématiques couvertes par l'appel à projets.

**Concernant l'expertise « nouvelles technologies »** : le financement de l'expertise revient à l'entreprise (article L. 2325-40 du Code du travail).



## Dans quel délai est réalisé ce type d'expertise ?

Le délai est décidé de manière contractuelle sur accord entre l'expert, l'employeur et la majorité des membres élus du comité.

---

## De quels moyens dispose l'expert ?

**Concernant les expertises libres :** L'expert choisi par le CE ou le CCE dispose des documents détenus par celui-ci. Il a accès au local du comité et, dans des conditions définies par accord entre l'employeur et la majorité des membres élus du comité, aux autres locaux de l'entreprise (article L. 2325-41 du Code du travail).

**Concernant l'expertise « nouvelles technologies » :** L'expert a libre accès dans l'entreprise (article L. 2325-39 du Code du travail). Il dispose du même niveau d'information que le CE ou le CCE : les éléments d'information sur ces projets et ses conséquences sur l'emploi, la qualification, la rémunération, la formation ou les conditions de travail et le plan d'adaptation (articles L. 2323-13, L. 2323-14 et L. 2325-38 du Code du travail).

---

## 2.3. Les études et interventions ergonomiques, organisationnelles et sociales

Au-delà des expertises légales, ADDHOC Conseil réalise également des études ergonomiques, organisationnelles et sociales au service des acteurs de la prévention. Celles-ci pourront notamment prendre la forme :

- ❑ De diagnostics « Risques psychosociaux » ;
- ❑ D'assistance à la conception de situations et d'espaces de travail alliant performance, sécurité et santé ;
- ❑ D'évaluation des risques professionnels ;
- ❑ D'analyse d'une politique de prévention.

ADDHOC Conseil s'attachera à construire conjointement un protocole d'intervention spécifique à vos besoins.

Dans le cadre de ces missions, ADDHOC Conseil dispose des compétences nécessaires pour vous accompagner dans un projet de financement FACT (Fonds pour l'Amélioration des Conditions de Travail).

## 2.4. La formation

ADDHOC Conseil propose un ensemble de formations autour des thématiques :

- ❑ De **la santé, de la sécurité**, des **conditions de travail** ;
- ❑ Des **risques professionnels** (TMS, RPS, etc.), de **leur évaluation** et de **leur prévention** ;
- ❑ Des **prérogatives des instances représentatives du personnel** en charge de ces questions (CHSCT, DP, CE) ;

Dans ce cadre, ADDHOC Conseil dispose d'**un important catalogue de formation** et propose également **la construction de formations sur mesure**.

## 3. CONTACT

> Nous écrire ou nous rencontrer

### Siège social / Agence PARIS



ADDHOC Conseil  
9 boulevard Saint-Denis  
75003 PARIS



Par les transports en commun :



Strasbourg – Saint-Denis



### Agence SUD-OUEST



ADDHOC Conseil  
Agence Sud-Ouest  
89 rue de la Porte Dijaux  
33000 BORDEAUX



Par les transports en commun :



Gambetta



> Un renseignement ? Une demande ?

Vous pouvez nous contacter par :



Téléphones : **Siège Social / Agence Paris** : 01 85 08 66 61  
**Agence Sud-Ouest** : 05 35 54 45 99



Fax : 09 58 75 42 42



E-mail : [contact@addhoc.fr](mailto:contact@addhoc.fr)