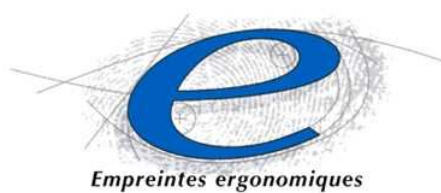


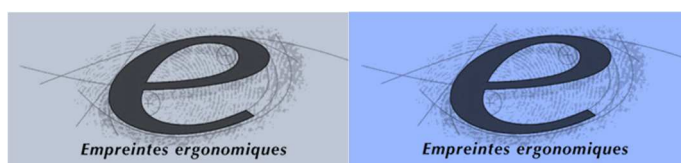
2019

CATALOGUE

FORMATION INTER ET INTRA



www.empreintes-ergonomiques.fr



INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENTS : f.fraigneau@empreintes-ergonomiques.fr

EDITO

Mesdames, Messieurs

Depuis plus de 20 ans, nous accompagnons et formons des acteurs du monde économique et social pour prévenir des risques, accompagner des changements et concevoir des environnements de travail prenant en compte les caractéristiques du facteur humain.

Fort de cette expérience, nous vous proposons un ensemble de formations qui apportent aux stagiaires à la fois un niveau de connaissance très approfondi et des savoir-faire ou des mises en action éprouvés par l'expérience de nos interventions en milieu professionnel autant dans le secteur privé que les 3 fonctions publiques.

Convaincu que concilier des finalités économiques et sociales avec le facteur humain exige des capacités et des pratiques individuelles ou collectives que seule la formation, l'accompagnement et le dialogue social peuvent développer, nous vous proposons un catalogue renouvelé pour cette année 2018.

De plus, nous proposons des formations destinées aux représentants du personnel qui doivent exercer un mandat d'élu au CHSCT ou à la CSSCT du CSE.

LES PLUS

Notre expérience dans le secteur de la formation et du conseil aux entreprises et aux institutions avec de nombreuses réalisations (plus de 8000 à ce jour), nous avons acquis et éprouvés de nombreuses méthodes d'animation.

L'attrait reconnu de nos formations tient à leurs caractères adaptés à la demande et très opérationnels rendu possible par les nombreux exemples et études de cas auxquels nous faisons référence.

La transmission « d'une certaine capacité à agir » sur les organisations du travail et articuler des exigences économiques et sociales exigent des qualités d'analyse, d'humilité et de structuration que nous avons su développer et transmettre au cours du temps.

Nos stages laissent place importante à l'échange entre stagiaires afin de faciliter leur appropriation des contenus, de confronter leur réalité et ainsi trouver de nouvelles stratégies pour agir dans leur environnement professionnel.

Nous restons à votre disposition pour vous accompagner dans votre projet de formation et l'adapter à vos besoins.

Frédérique FRAIGNEAU - Gérante

LEGENDE



Public



Prérequis



Agenda



Durée



Lieu



Prix



Les plus

INFOS PRATIQUES

EMPREINTES ERGONOMIQUES

Code activité : 7112 B

Forme juridique : Société à Responsabilité Limitée

Capital social : 7 000 Euros

RCS NIMES 481 936 003 00054

Siège social : 47, rue de la Fontaine - F 30230 BOUILLARGUES

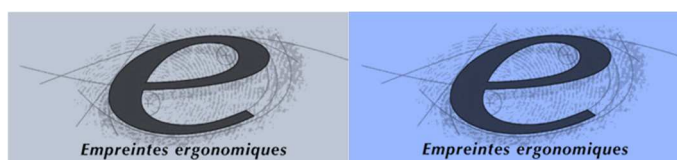
Tel : 04 66 02 43 75 – email de contact@

N° Tva Intracom : FR32481936003

N° de déclaration d'activité : **91 30 03290 30**

Etablissement(s)

21, rue Henri Sylvi - F 84120 PERTUIS



SOMMAIRE

LES FICHES FORMATION

PREVENIR ET AGIR SUR LES TMS.....	5
PREVENIR LA DESINSERTION PROFESSIONELLE	6
AMO : CONCEVOIR ET AMENAGER DES LIEUX DE TRAVAIL.....	7
PREVENIR LES RISQUES PSYCHO SOCIAUX (RPS)	8
LES FORMATIONS CHSCT / CSSCT (CSE).....	9
ASSURER SON ROLE DE MEMBRE DU CHSCT / CSSCT.....	10
BULLETIN D'INSCRIPTION.....	13
CONDITIONS GENERALES DE VENTE	14



• RRH • Professionnels de la santé sécurité au travail • Médecins du travail • Infirmiers • Préventeurs • Elus CSSCT • Techniciens et responsables méthodes • Managers Moniteur ESAT

Fonction publique et secteur privé



Pre requis : aucun
Être engagé dans une action ou un projet de prévention des TMS



A convenir



2 Jours
14 heures
9h00 – 17h30



En entreprise – Au sein de l'établissement



800,00 H.T €
par stagiaire
(A négocier en fonction du nombre d'inscrits)



Pédagogie très opérationnelle fondée sur l'alternance entre théorie et pratique et le dialogue autour de situations concrètes

Formateurs expérimentés

PREVENIR ET AGIR SUR LES TMS (2 jours)

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances pour mieux comprendre le phénomène TMS.
- Comprendre les différents enjeux autour des TMS (économiques, sociaux, organisationnels...).
- Développer un diagnostic (avec les différents acteurs).
- Développer son sens d'analyse des indicateurs, son écoute et son observation des situations de travail pour repérer les facteurs de risques et leurs déterminants.
- Définir un projet pour la mise en œuvre d'un programme de prévention durable et son suivi.

PEDAGOGIE

Formation Inter ou Intra entreprise et collectivité

Supports vidéo projetés pour la théorie - Etude de cas issus de cas réels

Outils d'analyse, de diagnostic et de formalisation - Partage de cas entre stagiaires

- Remise d'une attestation de fin de formation et évaluation de la formation via un questionnaire de satisfaction
- Evaluation du stagiaire en début et fin de formation via un questionnaire d'auto évaluation
- Quizz, jeu de question / réponse
- Remise de documents en format papier et électronique

PROGRAMME (Personnalisée en fonction du contexte et de la demande)

Jour 1 - En salle - 7 heures

- Définition TMS et pathologies associées
- Eléments statistiques et effets sur la santé
- Références réglementaires et législatives
- Les enjeux économiques et sociaux : couts directs et indirects

Jour 2 - En salle et terrain - 7 heures

- Analyser l'exposition et les facteurs déterminants les risques
- Les facteurs biomécaniques
- Les facteurs organisationnels
- Les différents outils d'analyse du risque TMS : analyse des indicateurs, entretien individuel et collectif, observation
- Choix des situations à analyser
- Comment identifier des solutions
- Comment construire un plan d'action concerté et dialoguer autour de l'activité réelle avec les acteurs
- Comment élaborer un plan d'action, l'évaluer et assurer le suivi

PREPARATION



Avoir une connaissance de l'activité de l'entreprise, de la collectivité et de ses préoccupations autour des TMS. Une visite préalable sur site ou un entretien préalable approfondi seront prévus ainsi qu'un recueil de données du commanditaire pour adapter le contenu pédagogique de la formation aux réalités des besoins du demandeur et des auditeurs. Une fiche des besoins exprimés seront transmis en amont dans ce même objectif aux auditeurs.



Responsable ressources humaines •

Professionnels de la santé au travail •
Préventeurs • Elus CHSCT • Managers •
OPS Moniteurs d'ESAT référents handicap



Prérequis : Etre engagé dans une action de compensation du Handicap en milieu professionnel



A convenir



1 Jour
7 heures
9h00 – 17h30



En entreprise
En établissement
En collectivité



1000,00 H.T €
par stagiaire
(A négocier en fonction du nombre d'inscrits)



Pédagogie très opérationnelle fondée sur l'alternance entre théorie et pratique

Formateurs expérimentés

+ de 8000 projets supervisés
Tous types de handicap
Secteur privé et 3
Fonctions Publiques

HANDICAP

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances et les outils pour mieux appréhender les situations de handicap en milieu professionnel
- Identifier une situation potentielle : maîtriser les notions de capacité – déficience – compensation – rupture
- Comprendre, connaître les acteurs du handicap et la législation
- Savoir co construire un plan d'action de compensation du Handicap
- Savoir passer d'une démarche individuelle à une démarche de prévention collective

PEDAGOGIE

Formation Action Inter ou Intra entreprise et collectivité

Supports vidéo projetés pour la théorie - Etude de cas issus de cas réels

Outils d'analyse, de diagnostic et de formalisation - Partage de cas entre stagiaires

- Remise d'une attestation de fin de formation et évaluation de la formation via un questionnaire de satisfaction
- Evaluation du stagiaire en début et fin de formation via un questionnaire d'auto évaluation
- Quizz, jeu de question / réponse sur ce qu'il faut savoir sur la désinsertion
- Remise de documents en format papier et électronique

PROGRAMME (Personnalisée en fonction du contexte et de la demande)

Définitions et exemples : que nomme-t-on handicap et désinsertion professionnelle ?

Le modèle OMS (déficience, incapacité, handicap)

Références législatives et réglementaires (Loi de 2005 et évolutions)

Eléments statistiques et historique (enjeux et réalités dans le monde du travail)

Le rôle des différents acteurs en fonction du commanditaire

Les différentes étapes d'un projet de compensation (méthodologie interne)

Les différentes étapes d'un projet d'insertion

- Les questions à se poser en amont de l'insertion ou lors d'un maintien individuel ou collectif :
- Facteurs individuels et capacités
- Facteurs liés à l'entreprise/l'établissement et son environnement
- Identification des capacités et des exigences du poste (fonctionnelles, cognitives, sensorielles, psychiques, etc.)

Identifier les mesures concrètes à mettre en œuvre pour réduire l'écart entre les exigences du poste et les capacités du bénéficiaire et du collectif

Conduire un projet de compensation durable (versus insertion ou maintien),

Comment passer de la compensation individuelle à la prévention primaire, le maintien collectif et la prévention des risques

Comment mettre en place un suivi et son évaluation

Notion d'aménagement raisonnable au sens du défenseur des droits

PREPARATION



Avoir une connaissance de l'activité de l'entreprise, de la collectivité et de ses préoccupations autour du handicap. Une visite préalable sur site ou un entretien préalable approfondi seront prévus ainsi qu'un recueil de données du commanditaire pour adapter le contenu pédagogique de la formation aux réalités des besoins du demandeur et des auditeurs. Une fiche des besoins exprimés seront transmis en amont dans ce même objectif aux auditeurs.



Maître d'ouvrage •
 Chef de projet •
 Architecte • Acheteur
 • Responsable
 bâtiment •
 Professionnels de la
 santé sécurité au
 travail • Elus CSSCT •
 Responsable
 ressources humaines •
 Manager



Prérequis : Etre
 engagé dans un
 projet de conception



A convenir



1 Jour
 7 heures
 9h00 – 17h30



En entreprise ou
 collectivité



1000,00 H.T €
 par stagiaire
 (A négocier en
 fonction du nombre
 d'inscrits)



Pédagogie très
 opérationnelle fondée
 sur l'alternance entre
 théorie et pratique

Formateurs
 expérimentés

AMO : CONCEVOIR ET AMENAGER DES LIEUX DE TRAVAIL

OBJECTIFS

- Appréhender les enjeux de conception d'un bâtiment – process/organisation et conditions de travail
- Comprendre la programmation architecturale
- Savoir identifier les besoins avec les futurs utilisateurs quant à leurs attentes et prévenir des risques
- Savoir identifier les contraintes macro et les contraintes spécifiques du projet pouvant avoir un impact majeur sur les conditions de travail futures (éviter des dysfonctionnements futurs, les situations dégradées, repérer les situations atypiques, conserver certaines conditions existantes, identifier les situations d'actions caractéristiques et comprendre les exigences de l'activité future probable
- Savoir retranscrire les besoins des futurs utilisateurs dans un projet et veiller à la mise en œuvre des prescriptions tout au long du projet

PEDAGOGIE

Formation Inter ou Intra entreprise et collectivité

Supports vidéo projetés pour la théorie - Etude de cas issus de cas réels

Outils d'analyse, de diagnostic et de formalisation - Partage de cas entre stagiaires

- Remise d'une attestation de fin de formation et évaluation de la formation via un questionnaire de satisfaction
- Evaluation du stagiaire en début et fin de formation via un questionnaire d'auto évaluation
- Quizz, jeu de question / réponse sur ce qu'il faut savoir sur la conception des lieux de travail
- Remise de documents en format papier et électronique

PROGRAMME (personnalisé en fonction du contexte et de la demande)

Les **enjeux de santé, de sécurité, d'amélioration des conditions de travail et de performance** dans un bâtiment et les références **législatives et réglementaires**

Les grandes phases du déroulement d'un projet

Comment analyser l'activité réelle de situations de travail de référence et / ou **l'analyse prospective avec les futurs usagers**

- Savoir co-construire des scénarii types d'activité ou phases de travail utiles à l'étape d'évaluation des propositions spatiales d'implantation :
- Comment détecter les exigences de proximité des diverses entités ;
- Comment détecter les exigences de co-activité avec les différents corps de métier, secteurs d'activité, etc....
- Comment détecter les exigences associées aux flux (circulation piétonne, circulation engin, flux matière, produits, déchets, etc...);
- Comment détecter les exigences de maintenance, intervention machine, entretien des installation...

Comment rédiger un cahier des charges du projet (programme) : cohérence du projet, énoncé des problèmes à résoudre par les concepteurs, clarification des enjeux et hiérarchisation des objectifs. Le document programme (cahier des charges) permet de définir le projet en termes de besoins, d'exigences et de le traduire – pour qu'il soit utilisable par les concepteurs – en objectifs en intégrant les différentes données du projet y compris les exigences en matière de sécurité et de conditions de travail.

Comment analyser les propositions d'implantation : analyse critique des propositions APS. (Etude de base ou Avant-Projet Sommaire) : affectation des principales surfaces et de leurs relations fonctionnelles, définis lors de la programmation, leurs surfaces, leurs liens fonctionnels et de proximité.

Etude de cas sur plan par la mise en œuvre de scénarii d'activité

PREPARATION



Avoir une connaissance de l'activité de l'entreprise, de la collectivité et de ses préoccupations autour du handicap. Une visite préalable sur site ou un entretien préalable approfondi seront prévus ainsi qu'un recueil de données du commanditaire pour adapter le contenu pédagogique de la formation aux réalités des besoins du demandeur et des auditeurs. Une fiche des besoins exprimés seront transmis en amont dans ce même objectif aux auditeurs.

INSCRIPTION ET RENSEIGNEMENTS : f.fraigneau@empreintes-ergonomiques.fr



Responsable
ressources
humaines •

Professionnels de la
santé au travail •
Préventeurs • Elus
CSSCT • Managers
• OPS • Fonction
publique et secteur
privé



Prérequis : aucun



A convenir



1 Jour
7 heures
9h00 – 17h30



En entreprise
En établissement
En collectivité



800,00 H.T € par
stagiaire
(A négocier en
fonction du
nombre d'inscrits)



Pédagogie très
opérationnelle
fondée sur
l'alternance entre
théorie et pratique et
le dialogue autour de
situations concrètes

**Formateurs
expérimentés**

PREVENIR LES RISQUES PSYCHO SOCIAUX (RPS)

OBJECTIFS

- Acquérir les connaissances pour mieux comprendre le phénomène RPS.
- Comprendre les différents enjeux autour des RPS (économiques, sociaux, organisationnels...).
- Développer un diagnostic (avec les différents acteurs).
- Développer son sens de l'écoute, d'observation des situations de travail pour repérer les facteurs de risques et leurs déterminants.
- Réfléchir à la mise en place d'action de prévention, son suivi dans la durée et son évaluation.

PEDAGOGIE

Formation Action Inter ou Intra entreprise et collectivité

Supports vidéo projetés pour la théorie - Etude de cas issus de cas réels

Outils d'analyse, de diagnostic et de formalisation - Partage de cas entre stagiaires

- Remise d'une attestation de fin de formation et évaluation de la formation via un questionnaire de satisfaction
- Evaluation du stagiaire en début et fin de formation via un questionnaire d'auto évaluation
- Quizz, jeu de question / réponse sur ce qu'il faut savoir sur les RPS
- Remise de documents en format papier et électronique

PROGRAMME

- Définitions (trouble, risque, manifestations) : que nomme-t-on RPS ?
- Eléments statistiques et historique (enjeux et réalités dans le monde du travail)
- Références législatives et réglementaires
- Les enjeux économiques et sociaux (Données et exemples)
- Comprendre l'exposition aux différents facteurs et savoir les identifier : le rapport GOLLAC et les facteurs déterminants les RPS
- Les outils d'analyse du « risque RPS » : analyse des indicateurs, entretien individuel et collectifs, observations, co-construction
- Les RPS dans le document unique
- Comment construire un plan d'action et un suivi continu avec l'ensemble des acteurs ?

PREPARATION



Avoir une connaissance de l'activité de l'entreprise, de la collectivité et de ses préoccupations autour des RPS. Une visite préalable sur site ou un entretien préalable approfondi seront prévus ainsi qu'un recueil de données du commanditaire pour adapter le contenu pédagogique de la formation aux réalités des besoins du demandeur et des auditeurs. Une fiche des besoins exprimés seront transmis en amont dans ce même objectif.

LES FORMATIONS CHSCT / CSSCT (CSE)

Devenir représentant du personnel ne s'improvise pas. C'est pourquoi EMPREINTES ERGONOMIQUES accompagne les élus en leur proposant des formations pratiques et opérationnelles depuis plusieurs années. Notre offre intègre les évolutions législatives qui impactent l'organisation des instances représentatives du personnel et le dialogue social.

Réussir sa prise de mandat est la première mission d'un représentant du personnel. Nos formations initiales, approfondies vous donnent tous les outils pour atteindre cet objectif. Dans l'exercice de leurs fonctions, les élus sont amenés à gérer des situations humaines et organisationnelles complexes, analyser des données techniques, juridiques de l'entreprise. Nous leur apprenons à se repérer dans l'environnement documentaire, juridique de CSSCT.

Pour les élus, nos formations CHSCT / CSSCT sont la garantie de trouver les réponses à leurs questions. Pour approfondir leurs connaissances ou se préparer aux réunions, nos formations sur les dossiers de l'entreprise et le développement personnel leur permettent de se positionner en interlocuteur efficace auprès de la direction.

	Fonction Publique (CHSCT)	Secteur privé (CSSCT)
Formation initiale		
Moins de 300 salariés	3 jours Ref : CHS FP 3	3 jours Ref : CHS CSE 3
Plus de 300 salariés	5 jours Ref : CHS FP 5	5 jours Ref : CHS CSE 5

Nous réalisons ces 4 types de formation pour les nouveaux élus mais également des formations de renouvellement qui sont l'occasion d'approfondir des problématiques plus spécifiques.

Toutes nos formations sont construites sur la base d'un référentiel édicté par le Ministère du Travail qui définit un programme type à adapter en fonction de la durée de la formation. Ce programme type est présenté dans la fiche ci-après.



Elus CSE

Elus CHSCT



Prérequis : aucun



A convenir



3 jours si effectif < à 300
5 jours si effectif > à 300
7 heures/jour
9h00 – 17h30



En entreprise
En établissement
En collectivité



3 jours : 1800,00 €
5 jours : 2200,00 €
(par stagiaire)



Pédagogie très opérationnelle fondée sur l'alternance entre théorie et pratique et le dialogue autour de situations concrètes

Formateurs expérimentés

ASSURER SON ROLE DE MEMBRE DU CHSCT / CSSCT

OBJECTIFS

- Appréhender les différentes attributions du CHSCT / CSSCT et s'approprier son mandat
- Se doter de méthodes pour réaliser ses missions
- Adapter les missions du CHSCT à son contexte et à son secteur d'activité
- Participer activement au développement de la prévention des risques dans l'entreprise
- Connaître les fondamentaux de la prévention
- Se repérer dans l'environnement législatif, normatif

PEDAGOGIE

Formation Action Inter ou Intra entreprise et collectivité

Supports vidéo projetés pour la théorie - Etude de cas et exercices issus de cas réels

Mise en situation & partage de cas entre stagiaires

- Remise d'une attestation de fin de formation
- Remise de documents en format papier et électronique
- Evaluation du stagiaire en début et fin de formation via un questionnaire d'auto évaluation

PROGRAMME

A-Connaître les pouvoirs et prérogatives du CHSCT ou CCSCT et de ses membres :

1-Connaître l'ensemble des droits et prérogatives réglementaires du CHSCT : rôle, pouvoirs et prérogatives, droits, enjeux, cadre d'intervention :

- champ d'application, composition, modalités de constitution
- missions, fonctionnement, délégation horaire, accords d'entreprise...
- délit d'entrave, protection contre le licenciement
- formation (droit à la formation, modalités)
- danger grave et imminent

2- Connaître et distinguer clairement les niveaux de responsabilité en matière de prévention : responsabilité du CHSCT, responsabilité du Chef d'établissement, du service sécurité dans l'entreprise, du médecin du travail...

3-Savoir objectiver les difficultés et les obstacles rencontrés dans l'exercice de sa fonction

4- Faire la distinction entre les différents mandats (pour les représentants qui en assument plusieurs)

Savoir faire la part des choses entre action syndicale et action du CHSCT, et ne traiter en CHSCT que les sujets en rapport avec les missions qui lui incombent.

B-Etre capable d'adopter le positionnement et les postures adéquates :

- 1- Comprendre la stratégie de prévention de l'entreprise
- 2- Etre acteur d'un changement des pratiques sociales dans l'entreprise dans une perspective d'amélioration des conditions de vie au travail
- 3- Comprendre le positionnement du Représentant du Personnel au CHSCT par rapport :
 - aux salariés / à la direction / à l'organisation syndicale / au CSE / au médecin du travail / aux préventeurs internes et externes
- 4- Savoir se positionner en tant que représentant de l'ensemble des salariés :
 - représenter l'ensemble du personnel dans le domaine de la santé et de la sécurité
 - savoir qu'il peut y avoir des antagonismes entre intérêts individuels et intérêts collectifs, et savoir les décrypter.

C- Comprendre les principaux concepts et connaître les modèles dominants en matière d'organisation du travail dans les entreprises :

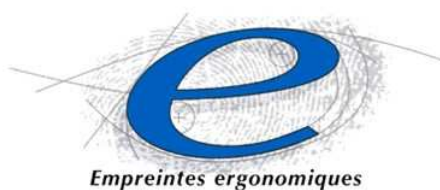
- 1- Connaître et comprendre les principaux modèles d'organisation du travail : modèle du métier, modèle taylorien, modèle du management par la compétence
- 2- Savoir-faire l'analyse "sociologique" des relations de travail dans son entreprise, et pouvoir identifier et comprendre les problématiques des différents acteurs
- 3- Comprendre la globalité des démarches de prévention, en tenant compte de toutes les composantes de la santé au travail
- 4- Savoir passer du contexte particulier de la situation de travail au contexte global de l'entreprise et de la société
- 5- Connaître le rôle respectif et les objectifs des institutions représentatives du personnel (CSE)

D- Compétences génériques pour l'action, attitudes dans l'action, comportements « sociaux » qui favorisent l'action : savoir animer, informer, organiser, négocier, réguler... :

- 1-Maîtriser les techniques de base d'expression et de communication :
 - expression orale : informer, argumenter, expliquer, s'informer...
 - expression écrite : rédiger, analyser un texte motiver un avis...
 - dynamique de groupe : animer, coordonner, planifier, co-élaborer, négocier...
 - savoir travailler en équipe
- 2- Appréhender la méthode et les étapes de la conduite de projet
- 3- Savoir impulser et développer une culture de prévention :
 - donner une dimension éducative à la promotion de la prévention
 - avoir intégré les principes généraux de prévention, y compris dans ses propres attitudes
 - contribuer à la promotion des plans de prévention dans l'entreprise
- 4- Avoir conscience de l'ampleur de la tâche, de l'importance des activités qui incombent aux membres de CHSCT
- 5- Savoir établir une relation de confiance avec les différents acteurs de l'entreprise, et savoir rester en contact avec le terrain
- 6- Etre crédible, être curieux, être observateur, savoir s'interroger, questionner

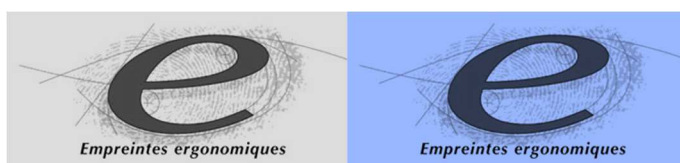
PREPARATION

Avoir une connaissance de l'activité de l'entreprise, de la collectivité et de ses préoccupations en matière de prévention. Une visite préalable sur site ou un entretien préalable approfondi seront prévus ainsi qu'un recueil de données du commanditaire pour adapter le contenu pédagogique de la formation aux réalités des besoins du demandeur et des auditeurs. Une fiche des besoins exprimés seront transmis en amont dans ce même objectif.



Empreintes ergonomiques

www.empreintes-ergonomiques.fr



Empreintes ergonomiques

Empreintes ergonomiques



BULLETIN D'INSCRIPTION

STAGE

REF.STAGE :

DATES : LIEU :

NOMBRE DE JOURS : TARIFS : € H.T : € T.T.C (TVA 20%)

PARTICIPANT

M.MME.....E-MAIL :

FONCTION :

SERVICE :

TEL : MOBILE :

ETABLISSEMENT

SOCIETE / ETABLISSEMENT :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

TEL : N°TVA INTRACOM :

SIRET :

RESPONSABLE FORMATION

M.MME.....E-MAIL :

RESPONSABLE DU SUIVI DE L'INSCRIPTION

M.MME.....E-MAIL :

FONCTION :SERVICE :

TEL :

ADRESSE DE FACTURATION (SI DIFFERENTE OU PRISE EN CHARGE ORGANISME COLLECTEUR)

SOCIETE / ETABLISSEMENT :

ADRESSE :

CODE POSTAL : VILLE :

TEL : E-MAIL :

<p>En signant, ce bulletin, je reconnais avoir pris connaissance des conditions générales de ventes ci-après</p>	<p style="text-align: right;">Cachet et signature</p>
---	--

CONDITIONS GENERALES DE VENTE

Société EMPREINTES ERGONOMIQUES, Société à responsabilité limitée au capital de 7 000 €, dont le siège social est situé : 47 rue de la FONTAINE 30230 BOUILLARGUES, immatriculée au registre de commerce et des sociétés sous le numéro 481936003000, à NIMES, représentée par Madame FRAIGNEAU Frédérique, agissant en qualité de Gérante.

PREAMBULE

EMPREINTES ERGONOMIQUES possède un Savoir-faire dans le domaine de l'ergonomie.

Le client est intéressé par le Savoir-faire d'EMPREINTES ERGONOMIQUES à qui elle souhaite confier une prestation relative à son domaine de compétences.

ARTICLE 1 : OBJET

Prestation voir devis - Il est d'ores et déjà convenu que le savoir faire correspondant reste la propriété pleine et entière d'EMPREINTES ERGONOMIQUES, et qu'il n'est pas transféré par le présent contrat.

ARTICLE 2 : RESPONSABLES SCIENTIFIQUES

Pendant toute la durée du contrat, des contacts fréquents auront lieu entre les Parties pour coordonner, le plus étroitement possible, étude théorique et validation de l'étude.

Les résultats obtenus, et d'une manière générale toute information relative à l'objet du présent contrat, sont mis en commun et seront échangés librement entre l'entreprise et EMPREINTES ERGONOMIQUES.

ARTICLE 3 : DUREE

Le présent contrat est conclu pour une durée de 1 an à compter de la date de signature. Il peut être renouvelé à la fin de cette période par un avenant qui précise l'objet de cette prolongation ainsi que les modalités de paiement. nonobstant l'échéance du contrat ou sa résiliation anticipée dans les cas prévus à l'article " RESILIATION " :

ARTICLE 4 : MODALITES DE LA COLLABORATION

Le coût total de la présente Prestation est de voir devis.

Le paiement sera effectué par virement au compte d'EMPREINTES ERGONOMIQUES :

BANQUE CIC Lyonnaise de Banque - Agence Bron - 185 avenue FRANKLIN ROOSEVELT LE DONATELLO 69500 BRON

Code Banque : 10096, Code Guichet : 18173, N° Compte : 00039496701, Clé : 92

100 % à la remise du rapport.

ARTICLE 5 - SECRET - PUBLICATION

5.1 Secret

a – Définition des informations confidentielles échangées entre les Parties

Au sens du présent contrat, sont considérées comme des Informations Confidentielles, toutes les informations données, échangées ou obtenues par les Parties, dans le cadre du présent contrat, et ce, quelle que soit la forme de cette divulgation, le support utilisé pour celle-ci et que cette divulgation fasse l'objet d'une création protégée ou non par les dispositions relatives à la Propriété Intellectuelle. En revanche, ne sont pas considérées comme des Informations Confidentielles au sens du présent contrat :

- les informations transmises à l'une quelconque des Parties tombées dans le domaine public au moment de leur communication, informations connues de l'homme de l'art ou informations qui seraient dans le domaine public postérieurement à la signature du présent contrat, à condition que ceci ne résulte pas, directement ou indirectement, d'une violation par l'une des Parties de son obligation de confidentialité, telle que définie dans le présent engagement ;

- les informations dont l'une ou l'autre des deux Parties peut prouver qu'elle les connaissait déjà préalablement à leur communication.

b – Objet de l'engagement de confidentialité

Chacune des deux Parties soussignées s'engage :

- à garder strictement confidentielle, ne pas publier, ne pas divulguer, sous quelque forme que ce soit, toute Information Confidentielle telle que définie ci avant ;

- à ne pas communiquer cette information à quiconque sauf accord de l'autre Partie.

Dans le cadre de toute communication, même autorisée par l'une ou l'autre des deux Parties, chacune d'elles doit informer clairement les personnes morales, physiques ou salariés du caractère strictement confidentiel de l'information et obtenir d'eux un engagement assurant le respect du présent engagement de confidentialité. En conséquence, la Partie qui communique une « information confidentielle » à quiconque se porte garante vis à vis de l'autre Partie du respect du présent engagement de confidentialité.

5.2 Publication

Toute publication ou communication d'informations relatives à la Prestation, par l'une ou l'autre des Parties, devra recevoir, pendant la durée du contrat et les 6 mois qui suivent son expiration, l'accord écrit de l'autre Partie qui fera connaître sa décision dans un délai maximum de 2 mois à compter de la demande adressée à l'une des Parties par lettre recommandée avec accusé de réception. Passé ce délai, et faute de réponse, l'accord sera réputé acquis. En conséquence, tout projet de publication ou communication sera soumis à l'autre Partie qui pourra supprimer ou modifier certaines précisions dont la divulgation serait de nature à porter préjudice à l'exploitation industrielle et commerciale dans de bonnes conditions, des résultats de la Prestation. De telles suppressions ou modifications s'efforceront de ne pas porter atteinte à la valeur scientifique de la publication. De plus, l'autre Partie pourra retarder la publication ou la communication d'une période maximale de 18 mois si des informations contenues dans la publication ou communication doivent faire l'objet d'une protection au titre de la propriété industrielle. Ces publications et communications devront mentionner le concours apporté par chacune des Parties à la réalisation de la Prestation.

Toutefois les dispositions du présent article ne pourront faire obstacle :

- ni à l'obligation qui incombe à chacune des personnes participant à la Prestation de produire un rapport d'activité à l'établissement dont elle relève ; cette communication ne constituant pas une divulgation au sens des lois sur la propriété industrielle,

- ni à la soutenance de thèse des chercheurs pouvant éventuellement être associés et dont l'activité scientifique est en relation avec l'objet du présent contrat.

5.3 Durée d'application des dispositions du présent article :

Nonobstant les dispositions de l'article 3 - DUREE ci - avant, le présent article 5 est consenti pour toute la durée du présent contrat, et pour une durée de 5 ans à compter de la fin de celui-ci, quelque en soit la cause.

ARTICLE 6 : RESPONSABILITE

EMPREINTES ERGONOMIQUES apportera à sa mission toute la diligence nécessaire en se conformant aux usages de la profession. Les parties conviennent expressément que EMPREINTES ERGONOMIQUES ne sera tenue que d'une obligation de moyens.

EMPREINTES ERGONOMIQUES ne pourra être tenue responsable, à quelque titre que ce soit, des dommages directs ou indirects subis par le client trouvant leur origine dans

l'exécution du présent contrat. En particulier, EMPREINTES ERGONOMIQUES ne pourra pas être tenue pour responsable des dommages, de quelque nature qu'ils soient, consécutifs à la mise en œuvre des solutions technico organisationnelles préconisées. La responsabilité d'EMPREINTES ERGONOMIQUES ne pourra être recherchée en cas de manque à gagner ou de perte d'exploitation ou AT. EMPREINTES ERGONOMIQUES s'oblige à souscrire une assurance couvrant sa responsabilité civile professionnelle.

ARTICLE 7 : RESILIATION

La présente Prestation peut être résiliée de plein droit par l'une des Parties en cas d'inexécution par l'autre, d'une ou plusieurs des obligations contenues dans ses diverses clauses.

Cette résiliation ne deviendra effective que un mois après l'envoi, par la Partie plaignante, d'une lettre recommandée avec accusé de réception, de demande de résiliation exposant les motifs de la plainte, à moins que, dans ce délai, la Partie défaillante n'ait satisfait à ses obligations ou n'ait apporté la preuve d'un empêchement consécutif à un cas de force majeure.

L'exercice de cette faculté de résiliation ne dispense pas la Partie défaillante de remplir les obligations contractées jusqu'à la date de prise d'effet de la résiliation et ce, sous réserve des dommages éventuellement subis par la partie plaignante, du fait de la résiliation anticipée du contrat.

ARTICLE 8 : LITIGES

Tout litige sur l'exécution ou l'interprétation du présent contrat qui n'aurait pu être réglé à l'amiable par les deux Parties, sera soumis aux Tribunaux de Montpellier.