



---

**LABEL QUALITÉ DES ORGANISMES DE FORMATION**

---

*Référentiel de labellisation*

# **Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail**

des membres du CSE et de la CSSCT

Formation des élus du Comité Social et Économique  
Cadre de référence — Exigences de qualité — Procédure de labellisation

**Édition 2026 — Version 1.0**

*Document de référence opposable aux organismes candidats*

## Sommaire

Sommaire .....	2
1. Préambule — Pourquoi le label LES EXPERTS CSE .....	3
1.1 Un repère de qualité après la disparition de l'agrément.....	3
1.2 La réponse : un label volontaire et exigeant .....	3
2. LES EXPERTS CSE — légitimité et indépendance .....	5
2.1 Principes directeurs du label .....	5
2.2 Ce que le label garantit aux CSE .....	5
3. Référentiel de compétences .....	6
Bloc 1 — Repérer les enjeux en santé et sécurité au travail .....	6
Bloc 2 — Intégrer la santé-sécurité dans l'exercice de ses missions.....	7
Bloc 3 — Exercer sa mission de membre de l'instance .....	8
4. Critères d'attribution du label .....	9
A. Compétence des intervenants .....	9
B. Conception pédagogique.....	9
C. Boîte à outils remise aux stagiaires .....	9
D. Évaluation et traçabilité .....	9
E. Respect du cadre légal .....	10
F. Déontologie et indépendance .....	10
G. Moyens matériels et administratifs .....	10
H. Exigences spécifiques au domaine .....	10
5. Procédure de labellisation .....	12
5.1 Les étapes.....	12
5.2 Conditions financières — droit d'entrée .....	12
5.3 Durée, surveillance et renouvellement.....	12
5.4 Suspension et retrait .....	12
5.5 Réclamations et recours .....	12
6. Dossier de candidature au label .....	14
6.1 Renseignements sur l'organisme .....	14
6.2 Pièces à fournir .....	14
6.3 Objectifs et programme de la formation .....	14
6.4 Organisation.....	15
6.5 Engagement du candidat .....	15

# 1. Préambule — Pourquoi le label LES EXPERTS CSE

## 1.1 Un repère de qualité après la disparition de l'agrément

Jusqu'au printemps 2026, les organismes souhaitant dispenser des formations aux membres du Comité Social et Économique (CSE) devaient obtenir un agrément délivré par le préfet de région, après instruction d'un dossier par la DREETS (ex-DIRECCTE). Cet agrément constituait, pour les élus comme pour les employeurs, une garantie minimale sérieuse : il attestait que l'organisme respectait un cahier des charges, qu'il employait des intervenants compétents et qu'il proposait des contenus conformes à un référentiel exigeant.

La loi de simplification de la vie économique, publiée au Journal officiel le 27 mai 2026, a supprimé cette procédure d'agrément préfectoral. Depuis le 28 mai 2026, **il suffit désormais à un organisme d'être déclaré comme prestataire de formation et de disposer d'un Numéro de Déclaration d'Activité (NDA)** pour proposer des formations aux élus du CSE, y compris en santé-sécurité comme en matière économique.

Les droits à la formation des élus (bénéficiaires, durée, financement, procédure de demande) restent, eux, inchangés. Mais la suppression du filtre de l'agrément fait peser un risque réel : un organisme créé la veille, sans expérience du dialogue social ni des risques professionnels, peut désormais se présenter sur ce marché. Le risque est l'apparition d'organismes et de formateurs insuffisamment compétents, au détriment de la montée en compétences des représentants du personnel.

### Ce que change la réforme

Avant le 28 mai 2026 : agrément préfectoral obligatoire, dossier instruit par la DREETS sur la base d'un référentiel régional.

Depuis le 28 mai 2026 : simple déclaration d'activité (NDA) suffisante, plus aucun contrôle préalable de la qualité pédagogique.

Conséquence : la qualité de la formation des élus n'est plus garantie par la puissance publique ; elle repose désormais sur la vigilance des CSE et sur des repères de qualité volontaires.

## 1.2 La réponse : un label volontaire et exigeant

Le label **LES EXPERTS CSE** est une démarche volontaire, privée et indépendante, destinée à restaurer un standard de qualité élevé là où l'agrément a disparu. Il identifie, pour les CSE et les employeurs, les organismes de formation qui s'engagent à respecter un cahier des charges exigeant, directement inspiré des référentiels élaborés par les DREETS et la CARSAT et de la liste des « notions incontournables » de la formation des élus.

Le label ne se substitue pas à la loi : il s'y ajoute. Il reprend le niveau d'exigence qui prévalait sous le régime de l'agrément, l'actualise et le rend opposable aux organismes qui sollicitent la marque. Obtenir le label LES EXPERTS CSE, c'est démontrer que l'on forme les élus avec le sérieux, l'indépendance et la rigueur méthodologique qu'exige leur mission.

Le présent référentiel constitue le document de référence du label pour le champ « Santé, sécurité et conditions de travail (SSCT) ». Il définit les compétences que la formation doit transmettre, les exigences de qualité auxquelles l'organisme doit satisfaire, la procédure d'obtention et de maintien du label, ainsi que le dossier de candidature à compléter.

### **Base de référence**

Ce référentiel s'appuie sur le Référentiel de formation en santé/sécurité au travail des membres du CSE et de la CSSCT (DREETS Hauts-de-France / CARSAT Nord-Picardie) et sur la synthèse des « notions incontournables » de la formation des élus.

## 2. LES EXPERTS CSE — légitimité et indépendance

Le label LES EXPERTS CSE est porté par un organisme dont l'expérience constitue le socle de crédibilité de la démarche :

- **près de 30 ans d'expérience** dans le monde du syndicalisme et du dialogue social ;
- **près de 10 ans de formation** des élus du CSE et de formation de formateurs en CSE ;
- **un organisme habilité pour la réalisation des expertises CSE**, au contact direct des réalités économiques et des conditions de travail des entreprises.

Cette double culture — syndicale et technique, pédagogique et de terrain — fonde la légitimité du label à apprécier la qualité d'une offre de formation destinée aux représentants du personnel.

### 2.1 Principes directeurs du label

1. **Indépendance.** Le label apprécie la qualité dans l'intérêt des élus et des salariés, sans lien de subordination avec les organismes candidats.
2. **Exigence.** Les critères reprennent et prolongent le niveau attendu sous le régime de l'agrément préfectoral.
3. **Transparence.** Les critères, la procédure et les motifs de décision sont écrits, connus à l'avance et opposables.
4. **Amélioration continue.** Le label s'appuie sur le suivi, la satisfaction des stagiaires et l'actualisation régulière du référentiel.

### 2.2 Ce que le label garantit aux CSE

Pour un élu ou un employeur qui choisit un organisme labellisé LES EXPERTS CSE, le label garantit que la formation est conçue et animée par des intervenants compétents et expérimentés, qu'elle couvre l'intégralité des notions incontournables, qu'elle s'appuie sur des cas concrets et une boîte à outils utilisable au retour dans l'entreprise, et qu'elle respecte le cadre légal applicable (public, durée, financement, attestation).

### 3. Référentiel de compétences

Ce référentiel rassemble les compétences de base en santé et sécurité au travail que tout membre de l'instance doit acquérir. Son objectif : être capable d'identifier les risques liés aux situations de travail, de les analyser et de proposer des pistes d'action pour améliorer les conditions de travail et le bien-être au travail.

Le référentiel est organisé en **3 blocs de compétences**. Pour chaque bloc, il précise les compétences visées, les acquis d'apprentissage attendus et les savoirs associés que l'organisme labellisé doit transmettre. Il fournit une vision étendue des connaissances et aptitudes requises, sans figer le niveau de maîtrise : l'organisme établit des priorités et adapte son contenu sur la base d'une analyse des besoins de son public.

#### Bloc 1 — Repérer les enjeux en santé et sécurité au travail

Ce bloc permet de comprendre en quoi les membres de l'instance sont concernés par la santé-sécurité, d'introduire les connaissances de base, d'orienter vers les textes et bonnes pratiques, et d'identifier les acteurs internes et externes.

Compétences	Acquis de l'apprentissage	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> <li>Participer à l'observation de la santé dans l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaître la définition des accidents du travail et des maladies professionnelles</li> <li>Connaître et analyser les statistiques AT/MP par secteur d'activité</li> <li>Comparer les indicateurs de santé d'une entreprise à ceux de son secteur</li> <li>Connaître les indicateurs financiers : tarification, réparation, coûts directs et indirects</li> <li>Identifier les sources et informations disponibles (Document Unique, bilan social, compte employeur, comptes rendus CSE, BDESE)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Définition des AT et MP</li> <li>Gestion assurantielle du risque : tarification et réparation</li> <li>Coûts directs et indirects</li> <li>Statistiques des AT, accidents de trajet et MP</li> <li>Observation de la santé : sources d'information et liens avec le travail</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Se référer au cadre réglementaire et normatif applicable à l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Repérer la hiérarchie des sources du droit et des textes normatifs</li> <li>Connaître les droits et obligations de l'employeur et du salarié en SSCT</li> <li>Comprendre les mécanismes de mise en cause de la responsabilité civile et pénale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Directives, réglementation et jurisprudence</li> <li>Recommandations ; textes normatifs (ISO, EN, OHSAS...)</li> <li>Principes généraux de prévention et principe de précaution</li> <li>Responsabilités civile et pénale ; délégation de pouvoir</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Communiquer avec les acteurs de prévention internes et externes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les principaux acteurs SST internes et externes et leurs missions</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Rôles et missions des acteurs (Salarié Désigné Compétent, Service de Santé au Travail,</li> </ul>

Compétences	Acquis de l'apprentissage	Savoirs associés
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les acteurs du maintien dans l'emploi</li> <li>Adopter une approche pluridisciplinaire des situations de travail</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>agent de prévention CARSAT, Inspecteur du Travail...)</li> <li>Travailler en pluridisciplinarité</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier la santé-sécurité comme un levier de performance de l'entreprise</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre l'ensemble des enjeux de la prévention des risques professionnels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Enjeux humains, sociaux, financiers, juridiques et sociétaux de la prévention</li> </ul>

## Bloc 2 — Intégrer la santé-sécurité dans l'exercice de ses missions

Plus orienté savoir-faire, ce bloc aborde l'identification des dangers, l'évaluation des risques professionnels et la construction d'actions de prévention.

Compétences	Acquis de l'apprentissage	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> <li>Identifier les dangers et les situations de travail dangereuses existantes</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Décrire les composantes d'une situation de travail</li> <li>Distinguer les principales situations dangereuses d'un secteur (dangers, risques, dommages)</li> <li>Distinguer leurs conséquences sur la santé physique et mentale</li> <li>Analyser pour déterminer les éléments d'une situation dangereuse</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaissance des dangers, sources de dangers et dommages pour la santé</li> <li>Prise en compte du facteur humain (écarts travail prescrit / travail réel)</li> <li>Connaissance des événements : AT, MP, presque accidents, signaux faibles, alertes</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer les risques d'accident et d'atteinte à la santé</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Évaluer les risques en tenant compte des aspects techniques, humains et organisationnels</li> <li>Évaluer les conséquences des situations dangereuses sur la santé physique et mentale</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Méthodes et critères d'évaluation (fréquence, gravité, exposition...)</li> <li>Analyse des expositions</li> <li>Analyse des accidents, incidents et MP (multicausalité, arbre des causes)</li> <li>Principaux risques et facteurs de risque ; cartographie des risques</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Supprimer et réduire les risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre la hiérarchie des principes généraux de prévention</li> <li>Appliquer ces principes à une situation dangereuse ou accidentelle</li> <li>Élaborer et suivre un plan d'actions visant à supprimer ou réduire les risques</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Principes généraux de prévention</li> <li>Choix et évaluation a priori des actions de maîtrise (prévention, protection, transfert), dès la conception</li> <li>Suivi des plans d'actions ; évaluation a posteriori</li> </ul>

Compétences	Acquis de l'apprentissage	Savoirs associés
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Orienter l'entreprise vers les acteurs du maintien dans l'emploi</li> </ul>	

### Bloc 3 — Exercer sa mission de membre de l'instance

Ce bloc amène le membre à se projeter dans l'exercice de ses missions et prérogatives.

Compétences	Acquis de l'apprentissage	Savoirs associés
<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaître les pouvoirs et prérogatives de l'instance et de ses membres</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Connaître l'ensemble des droits et prérogatives réglementaires de l'instance</li> <li>Connaître et distinguer les niveaux de responsabilité des membres en matière de prévention</li> <li>Connaître le champ d'intervention et la notion de danger grave et imminent</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fonctionnement, délégation horaire, liberté de circulation</li> <li>Champ d'application, composition, modalités de constitution</li> <li>Formation des membres (droit, modalités)</li> <li>Délit d'entrave, protection contre le licenciement</li> <li>Responsabilité de l'instance</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Adopter un positionnement adéquat</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comprendre le fonctionnement de l'entreprise</li> <li>Être acteur des changements de pratiques sociales pour améliorer les conditions de vie au travail</li> <li>Comprendre son positionnement vis-à-vis de la Direction et des organisations syndicales</li> <li>Savoir se positionner comme représentant de l'ensemble des salariés</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Savoir représenter l'ensemble du personnel</li> <li>Savoir identifier les antagonismes entre intérêts individuels et collectifs</li> </ul>

## 4. Critères d'attribution du label

Pour obtenir le label LES EXPERTS CSE, l'organisme candidat doit satisfaire à l'ensemble des critères ci-après. Ces critères forment le cahier des charges du label. Ils reprennent le niveau d'exigence qui prévalait sous le régime de l'agrément préfectoral et le complètent. Chaque critère est associé à une exigence et au justificatif attendu.

### A. Compétence des intervenants

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Profil des formateurs</b>	Chaque intervenant justifie d'une expérience avérée du dialogue social et/ou de la prévention des risques, et d'une expérience pédagogique. La connaissance du fonctionnement réel d'un CSE est exigée.	CV détaillé de chaque intervenant (interne ou externe), précisant statut, expérience professionnelle et pédagogique, champ d'intervention.
<b>Mise à jour des compétences</b>	Les intervenants actualisent régulièrement leurs connaissances (évolutions légales, jurisprudence, actualité du domaine).	Attestations de formation continue, veille documentée.

### B. Conception pédagogique

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Programme détaillé</b>	Le contenu couvre l'intégralité du référentiel de compétences et des notions incontournables, décliné séquence par séquence (par demi-journée), avec volume horaire.	Programme détaillé formation initiale et renouvellement, quantifié en heures par module.
<b>Alternance théorie / pratique</b>	La pédagogie alterne apports théoriques et mises en situation, études de cas et exercices ancrés dans le secteur d'activité des stagiaires.	Description de la méthode pédagogique ; supports (diaporamas, exercices, cas).
<b>Adaptation aux besoins</b>	Le contenu est adapté sur la base d'une analyse des besoins du public et du secteur d'activité.	Modalités de recueil des besoins en amont de la session.

### C. Boîte à outils remise aux stagiaires

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Ressources fournies</b>	L'organisme remet à chaque participant une « boîte à outils » : ressources documentaires (brochures, références réglementaires, sites), liste de personnes et organismes ressources, outils méthodologiques.	Liste et exemplaires des supports remis en fin de formation.

### D. Évaluation et traçabilité

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Évaluation des acquis</b>	Les acquis des stagiaires sont évalués selon des modalités explicites ; l'évaluation ne se limite pas à l'attestation d'assiduité.	Modalités d'évaluation des acquis ; outils utilisés.
<b>Attestation</b>	L'organisme délivre en fin de formation une attestation d'assiduité que le stagiaire remet à son employeur.	Modèle d'attestation.
<b>Satisfaction</b>	Un recueil de la satisfaction des stagiaires est organisé et exploité dans une démarche d'amélioration continue.	Questionnaire et synthèse des évaluations.

## E. Respect du cadre légal

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Conformité réglementaire</b>	L'organisme respecte le public, la durée et les modalités de financement propres à la formation considérée, ainsi que les textes du Code du travail applicables.	Note de conformité ; conditions générales.

## F. Déontologie et indépendance

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Indépendance</b>	L'organisme et ses intervenants exercent en toute indépendance vis-à-vis de l'employeur des stagiaires ; ils préservent la confidentialité des informations dont ils ont connaissance.	Charte de déontologie signée.
<b>Neutralité et respect du pluralisme</b>	La formation respecte le pluralisme syndical et l'intérêt collectif des salariés ; elle ne sert pas d'instrument de promotion commerciale ou partisane.	Engagement écrit.

## G. Moyens matériels et administratifs

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Installations</b>	Les locaux et matériels pédagogiques sont adaptés ; les conditions d'accueil (y compris accessibilité) sont précisées.	Description des installations matérielles.
<b>Régularité administrative</b>	L'organisme dispose d'un Numéro de Déclaration d'Activité à jour ; la certification Qualiopi est fortement recommandée. Tarifs et conditions sont transparents.	NDA, attestation Qualiopi le cas échéant, grille tarifaire, attestation d'assurance.

## H. Exigences spécifiques au domaine

Critère	Exigence	Justificatif attendu
<b>Couverture des notions incontournables</b>	Le programme couvre explicitement les notions incontournables de la prévention : enjeux et niveaux de prévention, principes généraux, risques spécifiques (TMS, RPS, risque routier...), évaluation des risques et Document Unique, sinistralité, responsabilités, acteurs, analyse d'une situation de travail et d'un AT/MP, maintien dans l'emploi.	Tableau de correspondance programme / notions incontournables.
<b>Mise en situation sur les risques du public</b>	Au moins une séquence pratique porte sur les risques spécifiques au secteur d'activité des stagiaires (analyse d'une situation de travail réelle, arbre des causes).	Études de cas et exercices sectoriels.

## 5. Procédure de labellisation

La labellisation suit un processus écrit, identique pour tous les candidats, garantissant l'égalité de traitement et la traçabilité des décisions.

### 5.1 Les étapes

1. **Candidature.** L'organisme dépose le dossier de candidature complété (section suivante) accompagné de l'ensemble des pièces justificatives.
2. **Recevabilité.** Le secrétariat du label vérifie, sous 15 jours, que le dossier est complet. À défaut, il sollicite les pièces manquantes.
3. **Instruction.** Un binôme d'évaluateurs analyse le dossier au regard de la grille des critères. Chaque critère est apprécié comme « conforme », « à compléter » ou « non conforme ».
4. **Entretien / observation.** Le cas échéant, un entretien avec le responsable pédagogique et/ou l'observation d'une séquence de formation sont organisés pour vérifier la réalité des pratiques.
5. **Décision du comité de labellisation.** Le comité statue : label accordé, accordé sous réserve d'actions correctives, ou refusé. La décision est motivée et notifiée par écrit.
6. **Engagement.** L'organisme labellisé signe la charte d'engagement et reçoit le droit d'usage de la marque LES EXPERTS CSE selon les conditions définies.

### 5.2 Conditions financières — droit d'entrée

L'obtention du label LES EXPERTS CSE — qu'il s'agisse du label « Santé, sécurité et conditions de travail » ou du label « Économique et social » — est soumise au versement d'un **droit d'entrée de 890 €**. Ce droit couvre l'instruction du dossier, l'évaluation au regard du référentiel et la délivrance du label pour sa durée de validité.

#### Droit d'entrée du label : 890 €

Montant : 890 € par label demandé, exigible au dépôt du dossier de candidature.

Inclus : instruction du dossier, évaluation, décision motivée et droit d'usage de la marque pendant la durée de validité.

Le droit d'entrée reste acquis à la démarche, y compris en cas de décision défavorable ; les modalités de renouvellement font l'objet de conditions distinctes.

### 5.3 Durée, surveillance et renouvellement

Le label est accordé pour une durée de **trois (3) ans**. Pendant cette période, l'organisme transmet chaque année une synthèse de son activité (sessions réalisées, évaluations de satisfaction, mises à jour de contenu). Un audit de surveillance peut être conduit à tout moment. Le renouvellement fait l'objet d'un dossier actualisé instruit selon la même procédure.

### 5.4 Suspension et retrait

En cas de manquement aux critères ou à la charte (perte du NDA, atteinte à l'indépendance, contenus non conformes, réclamations fondées et répétées), le comité peut prononcer, après procédure contradictoire, la suspension ou le retrait du label et l'interdiction d'usage de la marque.

### 5.5 Réclamations et recours

Tout stagiaire, CSE ou employeur peut adresser une réclamation relative à un organisme labellisé. Le candidat dont la demande est refusée ou le label retiré peut demander un réexamen de la décision dans un délai d'un mois.

## 6. Dossier de candidature au label

### DEMANDE DE LABELLISATION LES EXPERTS CSE — Formation Santé, Sécurité et Conditions de Travail

Ce dossier est à compléter par l'organisme candidat et à retourner accompagné de l'ensemble des pièces justificatives listées. Il reprend la structure du dossier d'agrément historique, adaptée aux exigences du label.

#### 6.1 Renseignements sur l'organisme

**Raison sociale :** .....

**Nature juridique :** (*joindre extrait Kbis*) .....

**N° de Déclaration d'Activité (NDA) :** (*joindre récépissé*)  
.....

**Certification Qualiopi :** (*n° et organisme certificateur, si applicable*)  
.....

**Code APE / activité principale :** .....

**Adresse postale :** .....

**Téléphone / courriel :** .....

**Nom et titre du responsable de l'organisme :**  
.....

**Nom et fonction du référent du dossier :** .....

**Champ géographique d'intervention :** .....

**Expérience de l'organisme en formation des élus :** (*domaines, exemples concrets*)  
.....

#### 6.2 Pièces à fournir

- Extrait Kbis et récépissé de déclaration d'activité (NDA) ;
- Attestation Qualiopi le cas échéant ; justificatif d'assurance ;
- CV des dirigeants et CV détaillé de chaque intervenant (interne ou externe) ;
- Justificatif d'exonération de TVA le cas échéant ;
- Ensemble des supports de formation (diaporamas, exercices, études de cas) ;
- Contenu détaillé des stages, séquence par séquence (par demi-journée) ;
- Modèle d'attestation d'assiduité et outils d'évaluation des acquis ;
- Boîte à outils type remise aux stagiaires ;
- Charte de déontologie et charte d'engagement signées.

#### 6.3 Objectifs et programme de la formation

**Objectifs de la formation :** .....

**Méthode pédagogique :** (*caractère théorique / pratique*)  
.....

**Programme détaillé initial et renouvellement :** (*en heures par séquence*)  
.....

**Modalités d'évaluation des stages et des acquis :**  
.....

## 6.4 Organisation

**Installation matérielle dédiée :** *(locaux, matériels, supports remis)*  
.....

**Liste des intervenants :** *(statut, expérience, champ, quotité de temps)*  
.....

**Public et effectif par session :** *(mini / maxi / souhaité)*  
.....

**Secteurs d'activité concernés :** .....

**Caractère intra ou interentreprises :** .....

**Calendrier prévisionnel des sessions :** .....

**Coût des sessions :** *(HT par stagiaire ou par session)*  
.....

## 6.5 Engagement du candidat

Le signataire atteste l'exactitude des informations fournies, s'engage à respecter le présent référentiel et la charte du label LES EXPERTS CSE, accepte les modalités de surveillance et de contrôle prévues, et s'acquitte du droit d'entrée de 890 € au dépôt du présent dossier.

Fait à ..... le ...../...../.....

Nom, qualité et signature du responsable :