

RECUEILLIR ET TRAITER LES SIGNALEMENTS

Objectif de la formation

Acquérir les repères juridiques et pratiques essentiels pour sécuriser le traitement des signalements et adopter une posture adaptée face aux situations de harcèlement, discrimination et violences sexistes et sexuelles.

Informations utiles

- **Public** : Direction générale, ressources humaines, managers, membres du CSE, référents, ainsi que toute personne amenée à recueillir, traiter ou relayer un signalement au sein de l'organisation.
- Nombres de participants : **Maximum 12 personnes**
- **Aucun prérequis**
- Durée : **7h**
- Prix : Déterminé en fonction du nombre de personnes : **2 500 à 4 500 euros hors taxe**
- **Date à convenir en fonction des disponibilités de la structure**
- **Formation qualifiante**, non certifiante et non diplômante
- **Modalité et délai d'accès** : Pour vous accéder à la formation contacter : cabinet@novact-avocat.fr ; la session de formation peut-être disponible sous 2, 3 semaines, à compter de la prise de contact.

Les acquis de la formation



Objectif pédagogiques	Les participants seront capable de : • Identifier et distinguer les situations de discrimination, harcèlement moral et violences sexistes et sexuelles au regard du cadre légal. • Analyser les faits et leur attribuer une qualification juridique potentielle.
Compétences acquises (Savoir faire)	Les participants sauront : • Conduire un entretien sensible et recueillir la parole. • Garantir la confidentialité et la sécurité des personnes impliquées. • Adopter une posture d'accueil professionnelle.
Aptitudes développées (Savoir être)	Les participants seront en mesure de : • Écouter avec empathie tout en conservant une posture professionnelle. • Faire preuve de discernement et d'objectivité. • Communiquer avec justesse.

Programme

Les temps indiqués contiennent les temps de pause, d'ouverture et de clôture de la formation.

Module	Contenu
Module 1 (2h30)	De quoi parle-t-on ? S'approprier les concepts juridiques de discrimination, harcèlement moral,



	harcèlement sexuel et agissement sexiste : pouvoir identifier et distinguer les concepts
Module 2 (2h)	Comment réagir ? Atelier pratique : savoir recueillir la parole : conduire un entretien sensible (posture, écoute empathique, questions ouvertes), comprendre les enjeux du recueil de la parole ; cerner les difficultés en tant que personne concernée /en tant qu'écoutant ; savoir orienter vers les ressources pertinentes, accompagner et informer
Module 3 (2h30)	Atelier pratique 2ème partie : Savoir traiter le signalement en fonction de son contenu. Quelles étapes ? Quel délai ? Quelle responsabilité pour l'employeur ? Comprendre les principes généraux de prévention dans le secteur public ou privé, les obligations légales qui reposent sur les employeurs et leur mise en œuvre. Comprendre l'articulation entre principe de présomption d'innocence et de mise en sécurité

Méthodes pédagogiques utilisées

Contenus théoriques	Repères essentiels (cadre légal, notions clés). Objectif : donner une base commune solide pour comprendre et analyser les situations
Mises en situation et jeux de rôle	Cas pratiques inspirés de situations réelles. Objectif : ancrer les apprentissages par l'expérience



Échanges interactifs et partage d'expérience	Réfléchir collectivement à leurs représentations et à leurs pratiques. Objectif : favoriser la prise de conscience.
Séance de questions/réponses	Objectif : lever les derniers doutes des participants
Questionnaire d'évaluation	Objectif : Mesurer la progression des participants

Aperçu support ppt

Socle juridique

Le harcèlement sexuel 3/ **Agissements répétés**

Caractère répété des agissements : AU MOINS 2 sur période courte ou longue.

Tempéraments sur l'exigence d'un caractère répété, retenus par le code du travail et le code pénal :

Lorsqu'un même salarié subit de tels propos ou comportements **venant de plusieurs personnes, alors même que chacune de ces personnes n'a pas agi de façon répétée** dès lors que :

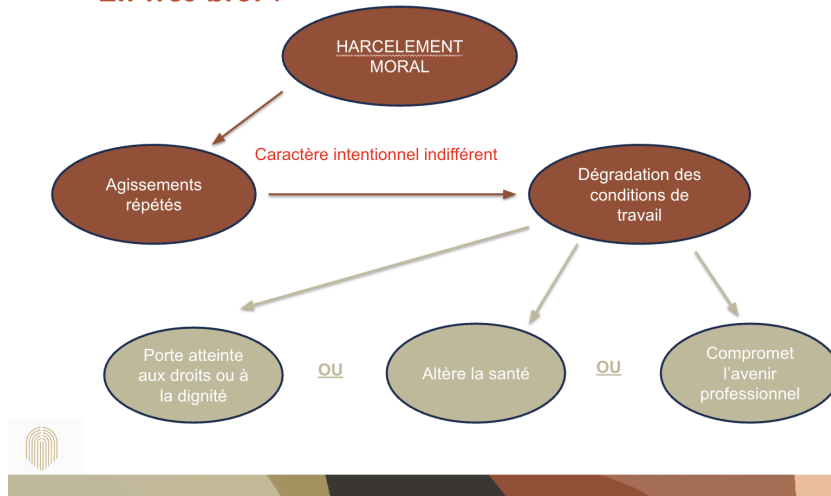
- Ces personnes ont agi de manière concertée ou à l'instigation de l'une d'elles ;
- même en l'absence de concertation, si les personnes savent que ces propos ou comportements caractérisent une répétition.





Contenu pédagogique

En très bref :



Modalités d'évaluations

- Les participants sont évalués
 - En début de formation sur un **cas pratique introductif** de 10 min.
 - En cours de formation, l'évaluation repose principalement sur les **mise en situation et leur débriefing**, permettant d'apprécier la capacité des participants à adopter une posture adaptée et à mobiliser les notions abordées.
 - En fin de formation, un **questionnaire** permet de mesurer l'acquisition des connaissances et des compétences visées.
- Les participants peuvent s'exprimer sur le contenu de la formation et son animation grâce à des questionnaires de satisfaction remis à la fin.

Accessibilité

Le cabinet Novact dispense ses formations chez ses clients qui sont chargés de garantir l'accessibilité aux personnes en situation de handicap.



NOVACT

Me Pauline Meyre est la référente handicap du Cabinet n'hésitez pas à la contacter pour tout besoin : paulinemeyre@novact-avocat.fr

Pour toute question, n'hésitez pas à nous contacter.

E-mail	Adresse	Téléphone
cabinet@novact-avocat.fr	92 rue de Rennes 75006 Paris	06.31.13.28.93 06.87.25.18.02



1er Juin. 2026