

CATALOGUE DE FORMATIONS

2025

Nos formations

- Recueillir et traiter les signalements
- Obligation de sécurité / enquête
- Discrimination
- Harcèlement moral
- Violences sexistes et sexuelles
- Approche médiation
- Écoute active

Informations utiles

- **Public :** Direction générale ; Responsables RH ; Supérieurs hiérarchiques ; Membres des CSA/CST et CSE ; assistant de prévention ; référents légalité
- Nombres de participants : **Maximum 12 personnes**
- **Aucun prérequis**
- Durée : **2 Formats 3h30/7h**
- Prix déterminé en fonction du format : **2 700 euros / 4 500 euros**
- Reconnaissance : **Attestation de formation** - il ne s'agit pas d'une formation certifiante ou professionnalisaante

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	Réfléchir collectivement à leurs représentations et à leurs pratiques.

d'expériences	Objectif : favoriser la prise de conscience.
Séance de questions/réponses	Objectif : lever les derniers doutes des participants
Questionnaire d'évaluation	Mesurer la progression des participants

Modalités d'évaluation

- Les participants sont évalués à la fin de la session grâce à un questionnaire.
- 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.

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

E-mail	Adresse	Téléphone
cabinet@novact-avocat.fr	92 rue de Rennes 75006 Paris	09-67-06-22-23

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 violences au travail.

Les acquis de la formation

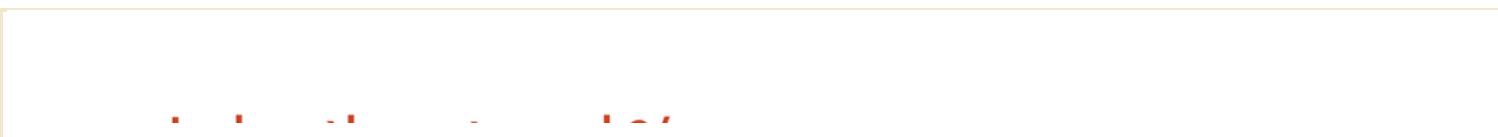
Objectif pédagogiques	<p>Les participants seront capable de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier et distinguer les situations de discrimination, harcèlement moral et violences sexistes et sexuelles au regard du cadre légal• Recueillir une parole avec discernement, respect et neutralité• Orienter les personnes concernées vers les ressources adaptées• Contribuer à la mise en œuvre d'un traitement conforme aux obligations de l'employeur• Adopter une posture professionnelle et distanciée face à des situations émotionnellement sensibles
Compétences acquises	<p>Les participants sauront :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier les différents types de violences et leurs manifestations au travail• Qualifier juridiquement les faits au regard des notions de discrimination, harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissement sexiste• Conduire un entretien sensible en respectant les principes d'écoute active et de non-jugement• Analyser une situation pour déterminer s'il y a lieu d'engager une enquête interne• Connaître le cadre réglementaire applicable dans le secteur privé, et les responsabilités de l'employeur
Aptitudes développées	<p>Les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Écouter avec empathie tout en conservant une posture professionnelle• Faire preuve de discernement dans l'analyse des faits rapportés• Garantir la confidentialité et la sécurité des personnes impliquées

- **Communiquer avec justesse** auprès des parties prenantes (hiérarchie, RH, référents, etc.)
- **Agir avec réactivité et impartialité** face à un signalement

Programme

Module	Contenu
Module 1	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	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	Quelle responsabilité pour l'employeur ? Comprendre les principes généraux de prévention dans le secteur privé, les obligations légales de protection et de prévention qui reposent sur les employeurs et leur mise en œuvre. Comprendre l'articulation entre le principe de présomption d'innocence et de mise en sécurité de la victime potentielle.

Aperçu support ppt

Socle juridique


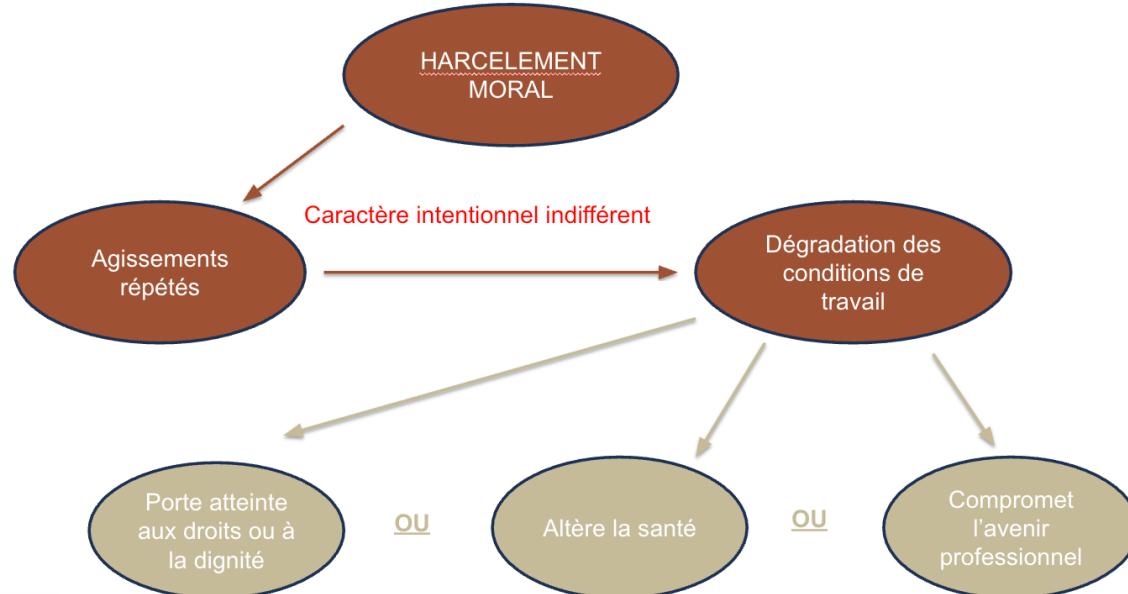
Atelier de mise en situation /

1^{ère} partie de l'atelier : Recueil d'un témoignage

Le 27 octobre dernier Sophie MESTRE a envoyé un mail à son responsable RH de 1er niveau sollicitant un entretien, afin de lui exposer les difficultés qu'elle rencontre dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

« Bonjour,
En raison de difficultés que je rencontre dans le cadre de l'exercice de mes missions, j'ai un fort sentiment d'insécurité et souhaiterais vous en faire part, afin que nous trouvions une issue favorable à la situation.
Dans l'attente d'un retour de votre part.
Bien cordialement ».

En très bref :



OBLIGATION DE SECURITÉ / ENQUÊTE

Objectif de la formation

Acquérir les connaissances nécessaires pour comprendre les obligations de sécurité de l'employeur et conduire efficacement une enquête interne à la suite d'un signalement.

Les acquis de la formation

Objectif pédagogiques	<p>Les participants seront capable de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Connaître et comprendre les différentes formes de violences au travail• Identifier et distinguer les concepts• Connaître et comprendre les obligations légales de l'employeur privé ou public en matière de prévention et de protection• Appréhender l'articulation entre principe de présomption d'innocence et mise en sécurité• Déclencher et conduire une enquête interne• Maîtriser les grands principes directeurs de l'enquête interne• Savoir élaborer un rapport d'enquête structuré et objectif comme le fondement de futures décisions
Compétences acquises	<p>Les participants sauront :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier et comprendre les obligations légales de sécurité qui incombent à l'employeur• Analyser et qualifier juridiquement les situations de violences• Déclencher et mener une enquête interne de manière structurée, impartiale et conforme au cadre juridique.• Structurer et prioriser les étapes d'une enquête interne• Rédiger un rapport d'enquête clair et objectif• Formuler des préconisations opérationnelles et réalistes, issues du rapport d'enquête
Aptitudes développées	<p>Les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluer objectivement les situations de violences au travail• Agir rapidement et correctement face à une situation de violence• Garantir l'équilibre entre la mise en sécurité des personnes et le respect de la présomption d'innocence.

- **Mener des entretiens** avec neutralité
- **Contribuer** à la mise en place d'une culture de prévention et de gestion des situations de violences au travail.

Programme

Module	Contenu
Module 1	<p>De quoi parle-t-on ? S'approprier les concepts juridiques de violences au travail: la discrimination, le harcèlement moral, le harcèlement sexuel et l'agissement sexiste.</p>
Module 2	<p>Quelle responsabilité pour l'employeur ? Les obligations légales qui reposent sur les employeurs et leur mise en œuvre.</p> <p>L'articulation entre principe de présomption d'innocence et de mise en sécurité</p>
Module 3	<p>Atelier de mise en situation : les différentes étapes pour traiter un signalement : recueillir, réagir, protéger</p> <p>L'enquête : définition de la méthodologie, déroulement des auditions, le rapport d'enquête</p> <p>Conséquences : qualification des faits et sanctions éventuelles</p>
Module 4	Conclusion et évaluation

Aperçu support ppt

Socle juridique

Contenu pédagogique



14 oct. 2025

DISCRIMINATION

Objectif de la formation

Acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour comprendre, identifier et agir face aux situations de discrimination au travail.

Les acquis de la formation

Objectif pédagogiques	<p>Les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Connaître et comprendre le cadre légal des discriminations• Identifier les différentes formes et les critères• Reconnaître et analyser les situations à risque de discrimination• Connaître les obligations légales de l'employeur• Adopter les bons réflexes pour agir rapidement et efficacement
Compétences acquises	<p>Les participants sauront :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier et analyser les situations de discrimination dans un contexte professionnel.• Qualifier juridiquement les faits en s'appuyant sur les textes et la jurisprudence• Comprendre les obligations légales de l'employeur• Mettre en œuvre des actions de prévention et de protection
Aptitudes développées	<p>Les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Repérer et corriger les potentielles pratiques discriminantes.• Intégrer des critères objectifs dans les processus de recrutement, d'évaluation et de promotion.• Développer une posture d'exemplarité en matière de diversité et d'inclusion• Sensibiliser et accompagner les équipes dans la mise en œuvre d'une politique inclusive durable.

Programme

Module	Contenu

Module 1	De quoi parle-t-on ? Le cadre légal : définition juridique, les critères, les différentes formes, les sanctions. Focus sur certains critères : le handicap, le sexe (inégalité salariale, harcèlement sexuel), l'origine, l'activité syndicale - Mise en situation
Module 2	<p>Comment prévenir et agir ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Le recrutement • Les bonnes pratiques en interne - partage d'expérience et réflexion commune • Les obligations légales de l'employeur : comprendre les principes généraux de prévention et protection
Module 3	Conclusion et évaluation

Aperçu support ppt

Socle juridique	<p>Les textes de référence</p> <p>Article 225-1 du code pénal :</p> <p>“Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé (...)"</p> 
Contenu pédagogique	



14 oct. 2025

HARCÈLEMENT MORAL

Objectif de la formation

Acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour comprendre, identifier et lutter efficacement contre le harcèlement moral au travail.

Les acquis de la formation

Objectif pédagogiques	<p>Les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Comprendre la définition juridique du harcèlement moral• Identifier les différents types de comportements et d'agissements pouvant constituer du harcèlement moral ou non (différence par exemple avec des tensions ou conflits interpersonnels)• Connaître et comprendre les obligations de l'employeur sur ce sujet• Mettre en place des actions concrètes de prévention et contribuer au développement d'un climat de travail sain et respectueux.
Compétences acquises	<p>Les participants sauront :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier et analyser les situations de harcèlement moral dans un contexte professionnel.• Qualifier juridiquement les faits en s'appuyant sur les textes légaux et la jurisprudence.• Comprendre les obligations légales de l'employeur.• Mettre en œuvre des actions de prévention et de protection adaptées.
Aptitudes développées	<p>Les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Repérer, prévenir et corriger les comportements ou les situations à risque• Accompagner et soutenir les collaborateurs confrontés à des situations de mal-être ou de harcèlement.• Savoir réagir rapidement et correctement à la suite d'un signalement de harcèlement moral• Promouvoir un climat de travail respectueux

Programme

Module	Contenu
Module 1	<p>De quoi parle-t-on ?</p> <p>Le cadre légal : définition juridique, caractéristiques Preuves - prescription et sanctions</p>
Module 2	<p>Comment reconnaître une situation de harcèlement moral ? Identifier les différents types d'agissements et illustrations par une revue jurisprudentielle. Focus : harcèlement institutionnel Partage d'expériences</p>
Module 3	<p>Quel rôle pour l'employeur ? Mise en situation des acquis théoriques - Les obligations légales de l'employeur : comprendre les principes généraux de prévention et protection</p>
Module 4	<p>Conclusion et évaluation</p>

Aperçu support ppt

Socle juridique	Les caractéristiques
	<p>Par agissements répétés, il faut comprendre AU MOINS 2 sur période courte ou longue.</p> <p>Le législateur ne pose aucune exigence d'intention « pour objet ou pour effet ».</p> <p>Objet = intention Effet = conséquence</p> <p>il faut donc comprendre « <u>que ce soit souhaité ou non</u> »</p> 

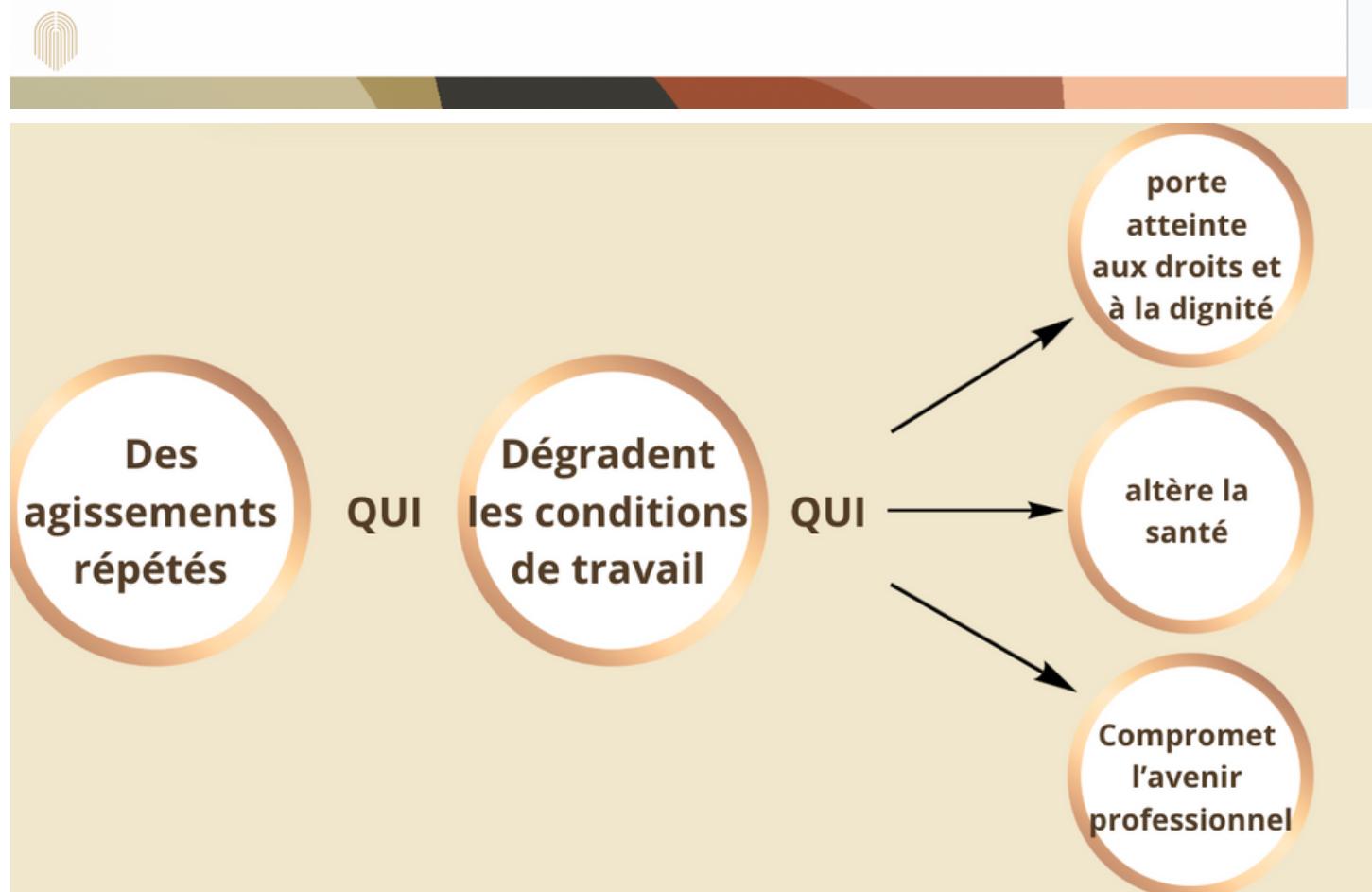
Etude de cas en binôme - mise en commun des éléments de réflexion:

Thomas a pris son courage à deux mains et à décider de demander un rendez-vous à Mme Durand pour lui faire part de ses ressentis.

Lors de cet entretien sa manager lui a répondu que :

- Les remarques faites en réunion sont selon elle des **taquineries**, et **aucune plainte** ne lui a jamais été adressée.
- Le changement d'horaires visait à **équilibrer les flux**.
- Elle a écarté Thomas du séminaire pour favoriser un autre profil « plus moteur ».

A la suite de cet entretien, Thomas vous sollicite sur sa situation.



VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES

Objectif de la formation

Acquérir les connaissances et compétences nécessaires pour comprendre, identifier et agir face aux situations de violences sexistes et sexuelles au travail.

Les acquis de la formation

Objectif pédagogiques	<p>Les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Connaître et comprendre les différentes définitions juridiques des VSS• Identifier les situations de VSS- comprendre les signaux faibles• Comprendre les conséquences pour les victimes physiques, psychologiques et professionnelles• Connaître ses obligations et savoir réagir face à une ces situations
Compétences acquises	<p>Les participants sauront :</p> <ul style="list-style-type: none">• Identifier et analyser les situations de VSS dans un contexte professionnel.• Qualifier juridiquement les faits en s'appuyant sur les textes légaux et la jurisprudence.• Comprendre les impacts physiques, psychologiques et professionnels des violences sur les victimes.• Comprendre les obligations légales de l'employeur en matière de prévention et protection• Agir efficacement face à un signalement
Aptitudes développées	<p>Les participants seront en mesure de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Repérer, prévenir et signaler les comportements à connotation sexiste ou sexuelle.• Traiter rapidement et correctement tout signalement• Accompagner et soutenir les collaborateurs confrontés à ces situations• Promouvoir un climat de travail respectueux

Programme

Module	Contenu
Module 1	<p>De quoi parle-t-on ? Le cadre légal : s'approprier les définitions juridiques des principales formes de VSS - Illustrations, sanctions</p> <p>Les conséquences physiques, psychologiques et professionnelles pour les victimes.</p>
Module 2	<p>Comment prévenir, agir et lutter ?</p> <ul style="list-style-type: none"> • Les obligations de l'employeur comprendre les principes généraux de prévention et de protection • Traiter un signalement • L'enquête interne <p>Partage d'expérience et réflexion sur les bonnes pratiques à mettre en œuvre</p>
Module 3	Conclusion et évaluation

Aperçu support ppt

Socle juridique	L'agression sexuelle
	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Article 222-22 du code pénal « Constitue une agression sexuelle toute atteinte sexuelle commise avec violence, contrainte, menace ou surprise. » ➤ La contrainte peut être physique ou morale. ➤ L'agression sexuelle est punie de 5 ans de prison et 75 000 euros d'amende. ➤ Le délai de prescription est de 6 ans à compter du jour où l'infraction a été commise

Atelier de mise en situation /

1^{ère} partie de l'atelier : Recueil d'un témoignage

Le 27 octobre dernier Sophie MESTRE a envoyé un mail à son responsable RH de 1er niveau sollicitant un entretien, afin de lui exposer les difficultés qu'elle rencontre dans le cadre de l'exercice de ses fonctions.

« Bonjour,
En raison de difficultés que je rencontre dans le cadre de l'exercice de mes missions, j'ai un fort sentiment d'insécurité et souhaiterais vous en faire part, afin que nous trouvions une issue favorable à la situation.
Dans l'attente d'un retour de votre part.
Bien cordialement ».



Le harcèlement sexuel

Agissements
répétés

Au moins 2 actes

Acte unique

Pression grave
But : faveur sexuelle

APPROCHE MÉDIATION

Objectif de la formation

Découvrir les fondamentaux de la médiation et acquérir des outils directement mobilisables dans sa pratique professionnelle quotidienne.

Les acquis de la formation

Objectif pédagogiques	<p>Les participants seront capables de :</p> <ul style="list-style-type: none">• Distinguer les différents niveaux d'écoute (passive, attentive, active).• Identifier les freins à une écoute authentique (jugements, biais cognitifs, surcharge mentale, émotions).• Mobiliser les outils fondamentaux de la communication bienveillante et de la médiation : reformulation (miroir, synthèse ...), validation, silence, questionnement ouvert ...• Situer l'écoute active dans un cadre professionnel, notamment en contexte de tension, de conflit ou d'accompagnement managérial.
Compétences acquises	<p>Les participants sauront :</p> <ul style="list-style-type: none">• Conduire un échange en adoptant une posture d'écoute active et empathique.• Garantir la confidentialité et la sécurité des personnes impliquées.• Reformuler fidèlement les propos d'un interlocuteur pour favoriser la compréhension mutuelle.• Repérer et ajuster leurs propres biais ou automatismes de jugement dans la relation à autrui.• Utiliser les outils de la médiation pour désamorcer une tension ou clarifier une situation professionnelle.• Instaurer un climat de confiance et de respect mutuel dans leurs échanges quotidiens.
Aptitudes développées	<p>La formation vise également à renforcer les qualités humaines suivantes :</p> <ul style="list-style-type: none">• Présence bienveillante et écoute sincère.• Accueil constructif des émotions, sans réaction défensive.• Empathie et juste distance professionnelle.• Posture réflexive favorisant la régulation des interactions au sein du collectif de travail.

- Contribution à la prévention des tensions et à la qualité du dialogue au travail.

Programme

Module	Contenu
Module 1	<p>De quoi parle t-on? Définitions. Différences entre arbitrage, négociation, conciliation, médiation. Enjeux spécifiques de la médiation en entreprise : qualité de vie au travail, climat social, performance.</p>
Module 2	<p>Quelle posture pour le médiateur ? Principe de neutralité et d'impartialité ; s'éloigner de la recherche de solution.</p> <p>Focus sur l'origine des tensions au travail : notion de besoins satisfaits et non satisfaits.</p>
Module 3	<p>Atelier pratique, observateur compris. Expérimenter les notions de base du processus intégratif et acquérir des connaissances sur ses dimensions principales : contenu (mental), émotionnelle, relationnelle.</p> <p>Savoir utiliser le processus pendant tout entretien et s'approprier les outils concrets de la médiation (pause du cadre, reformulation miroir, reformulation analyse, bit-bit, relance...).</p>
Module 4	<p>Ancrage des notions : quizz ; “ce que je retiens” ; engagement de mise en pratique, par où commencer ? ; Questions réponses</p>
Module 5	<p>Conclusion et évaluation</p>

ÉCOUTE ACTIVE

Objectif de la formation

Dans un contexte professionnel parfois tendu, l'écoute active est un outil clé pour désamorcer les conflits, restaurer la communication et renforcer la cohésion des équipes.

Les acquis de la formation

Objectif pédagogiques

Les participants seront capables de :

- **Identifier les différents types d'écoute** et leurs spécificités (écoute passive, attentive, active)
- **Reconnaître les freins** à une écoute authentique
- **Maîtriser les outils** de l'écoute active ;
- **Savoir identifier les éléments de faits importants** dans un récit et connaître les outils permettant de les faire préciser ;
- **Adopter une posture d'écoute professionnelle** : disponibilité, neutralité, empathie et non-jugement.
- Situer l'écoute active comme un levier essentiel de communication, de management et de prévention des tensions au travail

Compétences acquises

Les participants sauront :

- **Conduire un échange** en mobilisant les outils de l'écoute active.
- **Identifier les signaux verbaux et non verbaux** de leur interlocuteur.
- **Reformuler avec justesse** pour favoriser la compréhension mutuelle et la reconnaissance de l'autre.
- **Faire preuve de discernement** dans l'analyse des faits rapportés.
- **Utiliser l'écoute active pour désamorcer** les tensions et améliorer la communication au sein du collectif de travail.

Aptitudes développées

Les participants seront en mesure de :

- **Écouter avec empathie** tout en conservant une posture professionnelle.
- **Maintenir une posture d'ouverture** et de curiosité.

La formation vise également à renforcer les qualités humaines suivantes :

- Présence et disponibilité dans la relation à autrui.
- Accueil bienveillant des émotions, des silences et des non-dits.

Programme

Module	Contenu
Module 1	De quoi parle-t-on ? L'écoute attentive, la reformulation, la validation émotionnelle. Différences entre écouter / entendre / comprendre Les freins à l'écoute (jugements, automatismes, biais cognitifs, surcharge mentale)
Module 2	Atelier pratique : pyramide de l'écoute - passive, attentive active - Expérimentation des outils : l'attitude de disponibilité (physique et mentale), le silence, la reformulation (simple, miroir, synthèse), la validation émotionnelle et l'accueil des non-dits, les questions ouvertes. Focus : Pourquoi l'écoute active est-elle cruciale (notamment en contexte professionnel, de conflit ou de management)
Module 4	Conclusion et évaluation

14 oct. 2025