

Prévention

Harcèlement

Violences sexistes et sexuelles

Burn-out

Régulation de conflits

Médiation de situations complexes

Nos solutions.





Revelia
EVOLUTION

CONTACT

contact@revelia-evolution.fr

revelia-evolution.fr

06 10 28 45 26

Des formations ciblées

Revelia Evolution est spécialisée dans la prévention du harcèlement, du burn-out et des Violences et Harcèlement Sexistes et Sexuels (VHSS). Nous agissons au sein des entreprises et nous leur permettons de se mettre en conformité avec les obligations légales de prévention des risques professionnels.

Nous proposons également un volet de formation dédié à la régulation des conflits et à l'analyse de situations complexes. Cela peut représenter une ressource complémentaire appréciable, selon vos besoins.

Par modules

Nos formations se déploient par modules et vous pouvez les choisir selon les objectifs actuels de votre entreprise. Nous pouvons également adapter nos formations à vos attentes, selon votre situation.

À qui s'adressent nos formations ?

Nos formations sont conçues pour répondre aux enjeux de prévention et prise en charge du harcèlement, du burn-out et des VHSS à tous les niveaux de l'organisation. Elles s'adressent ainsi :

- aux salariés, afin de mieux comprendre les enjeux du harcèlement, du burn-out et des VHSS, identifier les situations à risque et connaître leurs droits et les dispositifs existants
- aux personnels encadrants et managers, qui jouent un rôle essentiel dans la prévention, le repérage et le traitement des situations
- aux professionnels des ressources humaines, en charge de l'accompagnement des personnes concernées
- aux cadres dirigeants, responsables de l'impulsion de la politique de prévention et de la culture de l'organisation
- aux référents CSE, dont les missions incluent l'information, l'orientation et la prévention en matière de harcèlement, de burn-out et de VHSS
- aux référents harcèlement, qui disposent d'un rôle spécifique d'écoute, d'accompagnement et de sensibilisation

Le cadre sécurisant : un engagement essentiel de nos formations

Les formations consacrées au harcèlement, au burn-out et aux VHSS abordent des sujets sensibles, susceptibles de faire écho aux expériences personnelles des participants. C'est pourquoi nous accordons une attention particulière à la création d'un cadre sécurisant, indispensable à des apprentissages de qualité.

Des formations participatives et interactives

Nous sommes convaincus que l'on apprend mieux en étant acteur et actrice de sa formation. C'est pourquoi nos formations privilégient une pédagogie participative, alternant apports théoriques, échanges, études de cas, mises en situation et temps de réflexion collective. Cette approche favorise l'appropriation des connaissances, le partage d'expériences et le développement de compétences directement mobilisables dans les pratiques professionnelles.

Ce que nous proposons	2
Nos modalités pédagogiques	3
Nos formations — prévention harcèlement, burn-out, VHSS	5
Vue d'ensemble des 9 modules	6
Module 1 — Prévenir les VHSS	7
Module 2 — Prévenir le harcèlement	8
Module 3 — Prévenir et accompagner le burn-out	9
Module 4 — Construire un plan de prévention	10
Module 5 — Sensibilisation VHSS	11
Module 6 — Référents du personnel et CSE	12
Module 7 — Écouter et accompagner les victimes	13
Module 8 — Régulation des conflits	14
Module 9 — Médiation et analyse de situations complexes	15
Obligations légales de prévention des entreprises	16
Sources	17

Nos Formations

Prévention harcèlement, burn-out, VHSS

9 modules pour prévenir, écouter, réguler les conflits et construire un environnement de travail plus sûr.

Vue d'ensemble des 9 modules

Chaque module peut être suivi indépendamment ou combiné selon vos besoins.

01

Prévenir les VHSS

1 journée · 7h
1 800 € HT

02

Prévenir le harcèlement

1 journée · 7h
1 800 € HT

03

Prévenir et accompagner le burn-out

1 journée · 7h
1 800 € HT

04

Construire un plan de prévention

1 journée · 7h
1 800 € HT

05

VHSS — Sensibilisation de vos équipes

1/2 journée · 3h
1 000 € HT

06

VHSS — Représentants du personnel et CSE

2 jours · 14h
3 200 € HT

07

Écouter et accompagner les victimes

1 journée · 7h
1 800 € HT

08

Régulation des conflits

1 journée · 7h
1 800 € HT

09

Médiation et analyse de situations complexes

1 journée · 7h
1 800 € HT

MODULE 1

Prévenir les Violences et Harcèlements Sexistes et Sexuels (VHSS)

OBJECTIFS

- Définir les violences et harcèlements sexistes et sexuels
- Caractériser les degrés de violences
- Connaître le cadre légal
- Établir une différence entre séduction, lien privilégié et harcèlement
- Agir pour (se) protéger
- Mettre en place un cadre sécurisant
- Engager une véritable transformation des pratiques et des cultures internes

BÉNÉFICES

- Réduction des violences et mise en conformité renforcée pour une politique RH proactive en matière de prévention des VHSS

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Quizz
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Tout public (salariés, personnels encadrants et des ressources humaines, syndicats, direction)

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

MODULE 2

Prévenir le harcèlement

OBJECTIFS

- Définir le harcèlement
- Connaître les différents types de harcèlement
- Savoir repérer les signes de harcèlement
- Agir pour (se) protéger
- Mettre en place un cadre sécurisant

BÉNÉFICES

- Réduction des violences et mise en conformité renforcée pour une politique RH proactive en matière de prévention du harcèlement

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Jeux conscientisants
- Quizz
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Tout public (salariés, personnels encadrants et des ressources humaines, syndicats, direction)

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

MODULE 3

Prévenir et accompagner le burn-out

OBJECTIFS

- Définir le burn-out et le distinguer des autres formes de souffrance au travail (stress, épuisement, dépression)
- Identifier les facteurs de risque individuels, organisationnels et collectifs
- Repérer les signaux d'alerte précoces
- Mettre en place des leviers d'action individuels et collectifs

BÉNÉFICES

- Réduction des risques psychosociaux et renforcement de la politique de prévention de l'entreprise
- Amélioration de la qualité de vie au travail et diminution de l'absentéisme

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Auto-diagnostic et outils d'auto-évaluation
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Tout public (salariés, personnels encadrants et des ressources humaines, direction)

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

MODULE 4

Construire un plan de prévention des violences, du harcèlement et des agissements sexistes et sexuels

OBJECTIFS

- Découvrir les niveaux de prévention primaire, secondaire et tertiaire, et leurs objectifs
- Connaître les outils de prévention relatifs aux 3 niveaux
- Être en capacité de nommer les freins et les conditions favorables à la réussite d'une action de prévention
- Connaître les grandes étapes de la réalisation d'un plan de prévention
- Savoir organiser une action de prévention déterminée

PUBLIC

À destination du personnel des RH, managers, référents VHSS, CSE et direction

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

BÉNÉFICES

- Renforcer la conformité réglementaire

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Évaluation de la formation

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

MODULE 5

VHSS — Sensibilisation de vos équipes

OBJECTIFS

- Savoir repérer les VHSS
- Développer une culture commune de témoins actifs
- Connaître les réseaux de structures d'accompagnement des victimes

PUBLIC

Tout public (salariés, personnels encadrants et des ressources humaines, syndicats, direction)

FORMATRICES

Binôme de formatrices

BÉNÉFICES

- Connaissance des mécanismes des VHSS
- Savoir repérer les signes de VHSS et se mobiliser
- Connaissance du cadre légal et des ressources disponibles

DURÉE

1/2 journée · 3h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Évaluation de la formation

LIEU

Sur site

COÛT

1 000 € HT

MODULE 6

VHSS — À destination des représentants du personnel et des référents CSE

OBJECTIFS

- Prendre conscience de la place déterminante qu'ont les représentants du personnel et les référents CSE
- Accueillir une parole
- Savoir poser un cadre propice à l'écoute
- Développer une posture d'écoute
- Acquérir la méthodologie d'entretien
- Connaître les outils de parole spécifiques à l'accompagnement des victimes
- Découvrir les outils et leviers à disposition des représentants du personnel et des référents CSE pour lutter et prévenir les VHSS

BÉNÉFICES

- Prise de conscience du rôle décisif des représentants du personnel et des référents CSE dans la lutte contre les VHSS
- Amélioration de la qualité de l'écoute
- Meilleure compréhension des mécanismes du traumatisme
- Savoir réagir de manière appropriée
- Connaissance du cadre légal et des ressources disponibles

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Représentants du personnel et référents CSE

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

2 jours · 14h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

3 200 € HT

MODULE 7

Écouter et accompagner les victimes

OBJECTIFS

- Savoir poser un cadre propice à l'écoute
- Développer une posture d'écoute active
- Accueillir une parole
- Acquérir une méthodologie d'entretien
- Connaître les outils de parole spécifiques à l'accompagnement des victimes
- Connaître les réseaux de structures d'accompagnement des victimes

BÉNÉFICES

- Amélioration de la qualité de l'écoute
- Meilleure compréhension des mécanismes du traumatisme
- Savoir réagir de manière appropriée
- Connaissance du cadre légal et des ressources disponibles

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Personnes ayant réalisé le module 1

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

MODULE 8

Régulation des conflits — Analyser et transformer les tensions en leviers de coopération

OBJECTIFS

- Comprendre la dynamique des conflits au travail, en général
- Identifier les mécanismes propres à chacun, face au conflit
- Découvrir et expérimenter des leviers d'amélioration de la relation
- Mettre en place des espaces de dialogue sécurisé (forfait « suivi d'équipe »)
- Réaliser que traiter les conflits protège de la violence

BÉNÉFICES

- Une meilleure capacité à prévenir et réguler les conflits, une amélioration du climat social et un renforcement durable de la coopération au sein des équipes

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Approche participative et interactive
- Apports théoriques
- Cas pratiques et mises en situation
- Études de cas
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Tout public (salariés, personnels encadrants et des ressources humaines, syndicats, direction)

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

MODULE 9

Médiation et analyse de situations complexes — Transformer les tensions en recherche de solutions acceptables

OBJECTIFS

- Apprendre à s'exprimer devant le groupe (émotions, besoins, demandes), dans un cadre sécurisant
- Apprendre à écouter, développer les postures d'empathie
- Identifier les origines et la cristallisation du conflit
- Élaborer collectivement des solutions

BÉNÉFICES

- Envisager de nouvelles possibilités de travailler ensemble

DISPOSITIFS PÉDAGOGIQUES

- Cadre sécurisant
- Alternance entre travail collectif et travail de groupe, entre études de cas fictifs et études de cas réels
- Évaluation de la formation

PUBLIC

Tout public (salariés, personnels encadrants et des ressources humaines, syndicats, direction)

FORMATRICES

Binôme de formatrices

DURÉE

1 journée · 7h

PARTICIPANTS

Entre 10 et 16 personnes maximum

LIEU

Sur site

COÛT

1 800 € HT

Obligations légales de prévention des entreprises

Tableau récapitulatif par seuil d'effectif – focus Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)

Les seuils s'apprécient en effectif moyen annuel, et pour le CSE et le règlement intérieur, sur 12 mois consécutifs.

Seuil d'effectif	Obligation	Détail / référence
Évaluation et prévention des risques (tous secteurs, dont VSS)		
Dès 1 salarié	Obligation générale de sécurité	L'employeur doit prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs, notamment en prévenant le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (Code du travail, art. L.4121-1 à L.4121-5).
Dès 1 salarié	Traitement des signalements	Toute situation signalée doit faire l'objet d'une évaluation diligente et de mesures adaptées permettant à l'employeur de remplir son obligation de prévention et de protection de la santé des salariés, (Code du travail, art. L.4121-1).
Dès 1 salarié	DUERP obligatoire	Document Unique d'Évaluation des Risques Professionnels. Obligatoire dès l'embauche du 1er salarié, sans exception de taille ni de secteur (Code du travail, art. R.4121-1). Doit intégrer le risque de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, identifié comme risque professionnel à part entière.
≥ 11 salariés	Mise à jour annuelle du DUERP	Mise à jour du DUERP au minimum une fois par an et lors de toute modification importante des conditions de santé et de sécurité ou des conditions de travail, ainsi que lorsqu'une information supplémentaire concernant un risque est portée à la connaissance de l'employeur.
≥ 50 salariés	PAPRI Pact	Programme Annuel de Prévention des Risques Professionnels et d'Amélioration des Conditions de Travail formalisé, présenté chaque année au CSE. Sous ce seuil, les actions de prévention restent intégrées directement dans le DUERP.
Représentation du personnel et référents		
≥ 11 salariés (12 mois consécutifs)	CSE obligatoire	Comité Social et Économique. Mise en place obligatoire dès que l'effectif de 11 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs (Code du travail, art. L.2311-2).
≥ 11 salariés (dès qu'un CSE existe)	Référent harcèlement CSE	Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes doit être désigné parmi les membres élus du CSE (Code du travail, art. L.2314-1). Obligatoire dans toute entreprise dotée d'un CSE, donc dès 11 salariés.
≥ 250 salariés	Référent harcèlement employeur	Un référent supplémentaire doit être désigné directement par l'employeur, en complément du référent CSE (Code du travail, art. L.1153-5-1).
≥ 50 salariés	Règlement intérieur	Document formalisant les règles de discipline, d'hygiène et de sécurité, devenu obligatoire dès que le seuil de 50 salariés est atteint pendant 12 mois consécutifs.

Affichage et information (tous effectifs)

Dès 1 salarié	Affichage obligatoire harcèlement	Information sur le harcèlement sexuel et les sanctions encourues, affichée sur les lieux de travail ainsi que dans les locaux ou à la porte des locaux où se fait l'embauche (Code du travail, art. L.1153-5).
---------------	-----------------------------------	--

Mesures de prévention recommandées et bonnes pratiques de conformité

Dès 1 salarié	Sensibilisation des encadrants (recommandée)	Aucune obligation générale de formation VSS n'existe actuellement pour toutes les entreprises. Toutefois, la sensibilisation des managers et des RH constitue une mesure de prévention fortement recommandée et régulièrement valorisée par les juridictions et l'inspection du travail.
≥ 50 salariés	Procédure interne de signalement (recommandée)	Bien qu'aucune obligation générale ne l'impose à toutes les entreprises de cette taille, la formalisation d'une procédure de recueil et de traitement des signalements est devenue une bonne pratique de conformité et de maîtrise du risque juridique.

À retenir

L'absence de procédure interne, de sensibilisation des encadrants ou de traitement adapté d'un signalement n'est pas systématiquement sanctionnée en tant qu'obligation autonome. En revanche, ces éléments sont fréquemment examinés par les juridictions pour apprécier si l'employeur a respecté son obligation de prévention des risques professionnels et de protection de la santé des salariés.

À surveiller : évolutions législatives en cours

Ces textes sont actuellement en discussion parlementaire. Ils ne constituent pas des obligations légales applicables à ce jour et leur contenu est susceptible d'évoluer.

Texte	Dépôt	Mesure phare pour les entreprises
PPL n°2033	28/10/2025	Protocole-type national de signalement, mis à disposition par le ministère du Travail
PPL n°2567	03/03/2026	Référent harcèlement obligatoire dès 50 salariés (au lieu de 250) + plan de prévention et formation/sensibilisation obligatoires dès 50 salariés + congé/autorisation d'absence rémunérée d'au moins 10 jours pour démarches liées aux violences conjugales ou sexuelles (art. 9)
PPL n°2169	02/12/2025	Approche globale des violences sexistes et sexuelles contre les femmes et les enfants (prévention, protection des enfants, parcours judiciaire des victimes, création d'une juridiction spécialisée) ; texte le plus large mais le moins avancé au calendrier parlementaire (examen évoqué pour l'automne 2026)

Sources

- service-public.gouv.fr et code.travail.gouv.fr (fiches officielles CSE, DUERP)
- Code du travail : art. L.4121-1 à L.4121-5 (obligation générale de sécurité), R.4121-1 (DUERP), L.2311-2 (CSE), L.2314-1 (référent CSE), L.1153-5-1 (référent employeur), L.1142-8 à L.1142-11 (index égalité), L.1153-5 (affichage)
- Assemblée nationale, textes intégraux des propositions de loi n°2033, n°2567 et n°2169 (assemblee-nationale.fr/dyn/17/textes)
- Assemblée nationale, dossiers législatifs correspondants (assemblee-nationale.fr/dyn/17/dossiers)
- Sénat, dossier législatif PPL n°279/845 (senat.fr/dossier-legislatif)



Revelia
EVOLUTION

CONTACT

contact@revelia-evolution.fr

revelia-evolution.fr

06 10 28 45 26