Formation Référent Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes pour CSE

REF : CSE.201 • Formation Sécurité au Travail • Bordeaux & Nouvelle-Aquitaine

Durée	Effectif	Niveau	Modalité
7h	1-12	Débutant	Présentiel

Objectif de la formation

Permettre aux membres élus du CSE désignés comme référents harcèlement sexuel de maîtriser leurs droits, leurs devoirs et leurs outils d'intervention. Cette formation à Bordeaux couvre le cadre juridique complet du harcèlement sexuel et des agissements sexistes, les procédures d'enquête interne et les modes d'action concrets pour protéger les salariés dans le respect du Code du travail.

À l'issue de cette formation, vous saurez

- Identifier les spécificités du rôle de référent harcèlement au sein du CSE : droits, devoirs et périmètre d'action
- Distinguer harcèlement sexuel, agissements sexistes et violences sexuelles dans le contexte réglementaire 2018-2021
- Concevoir et mettre en œuvre des actions de prévention et d'information en collaboration avec l'employeur
- Accueillir, accompagner et orienter les salariés victimes ou témoins de comportements à risque
- Déclencher et conduire la procédure d'enquête interne dans le cadre légal du CSE

Public cible

- Membres élus du Comité Social et Économique (CSE)
- Référents harcèlement désignés par l'employeur (entreprises +250 salariés)
- Membres de la commission CSSCT chargés du volet harcèlement
- Délégués syndicaux impliqués dans la prévention des VSS
- Responsables RH accompagnant les référents dans leur mission

Prérequis

- Être membre élu du CSE ou désigné référent harcèlement par l'employeur

Accessible aux personnes en situation de handicap

Programme détaillé

Jour 1 : Référent harcèlement CSE : rôle, cadre légal et actions concrètes

Cadre juridique et spécificité du rôle de référent

- Évolution législative : loi Avenir Professionnel 2018 (art. L2314-1), lois 2012, 2015, 2018 et loi Santé au Travail 2021
- Distinction harcèlement sexuel par nature vs par assimilation, agissements sexistes, harcèlement discriminatoire
- Différences entre harcèlement sexuel et harcèlement moral : liens et chevauchements
- Obligations de l'employeur : prévention, détection, sanction — et ce que le référent ne peut pas faire à sa place
- Référent CSE vs référent employeur (entreprises >250 salariés) : frontières de compétences
- Articulation avec les autres acteurs : médecin du travail, inspection du travail, psychologue, CSSCT

Désignation et mise en place du référent

- Modalités d'élection du référent au sein du CSE : qui, comment, pour quelle durée
- Conditions de droit et de fait encadrant la désignation
- Référent désigné par l'employeur dans les entreprises de 250 salariés et plus
- Heures de délégation, liberté de circulation et confidentialité des échanges
- Obligations de discrétion et de secret professionnel du référent

Actions de prévention et gestion des situations de crise

- Organiser des actions d'information et de sensibilisation des salariés avec l'employeur
- Détecter les comportements à risque et signaux faibles de harcèlement
- Accueillir une victime ou un témoin : posture, écoute active, confidentialité
- Orienter vers les bons interlocuteurs : médecin du travail, RH, psychologue, syndicats
- Enclencher la procédure d'enquête interne CSE ou CSSCT : étapes clés et obligations légales
- Droit d'alerte en matière de droits fondamentaux et de libertés individuelles
- Recours non contentieux et contentieux : médiation, plainte pénale, action civile
- Sanctions pénales et civiles encourues par l'auteur — cas de mauvaise foi de la victime
- Construire une procédure interne formalisée en coopération avec l'employeur
- Cas pratiques : études de situations réelles et jeux de rôle

Moyens pédagogiques

Supports fournis

- Support pédagogique complet avec références législatives à jour
- Fiches pratiques référent harcèlement
- Modèles de procédures et de comptes-rendus d'enquête

Méthodes

- Apports théoriques et juridiques interactifs
- Études de cas et scénarios d'entreprise
- Jeux de rôle : simulation d'accueil de victime et conduite d'entretien
- Échanges de pratiques entre participants

Matériel requis

- Salle de formation équipée vidéoprojecteur
- Paperboard et documents de travail
- Documentation juridique actualisée (Code du travail, jurisprudence 2024-2026)

Dispositif de suivi

Avant la formation

- Auto-évaluation des connaissances en amont
- Convocation avec programme détaillé et objectifs

Pendant la formation

- Feuille d'émargement signée
- Évaluation formative continue par le formateur
- QCM de validation des acquis en fin de journée

Après la formation

- Attestation de formation individuelle
- Support de synthèse remis à chaque participant
- Évaluation à froid à J+30 pour mesurer les transferts de compétences

Équipe pédagogique

Équipe Droit Social FJ Prévention - Juristes et experts en prévention des risques psychosociaux

Nos formateurs sont des juristes spécialisés en droit du travail et des préventeurs expérimentés en risques psychosociaux. Ils accompagnent des CSE, équipes RH et directions d'entreprise sur les questions de harcèlement, conditions de travail et représentation du personnel depuis plus de 10 ans en Nouvelle-Aquitaine.

Parcours d'accès à la formation

1	2	3	4	5
Demande de devis	**Envoi du devis**	**Convention**	**Convocations**	**Formation**
Formulaire, mail ou téléphone	Proposition commerciale	Signature du contrat	Infos pratiques	Début de session

Indicateurs de résultats

Stagiaires formés	Satisfaction	Taux réussite	Délai accès
38+	9.6/10	100%	14 jours

Contact & Inscription

FJ Prévention - Organisme de formation certifié Qualiopi

Email : contact@fjprevention.fr | Tél : 06 75 18 79 76 | Site : www.fjprevention.fr

Financement : OPCO, Plan de formation