

# Etre Référent Harcèlement CSE: prévenir et agir contre le harcèlement moral et/ou sexuel et les agissements sexistes en entreprise

Ressources Humaines (RH), Santé Sécurité au Travail - 2025

## La formation en résumé

Savez-vous qu'en France, selon une étude de l'OIT, 40% des harceleurs (harcèlement sexuel) sont des collègues de travail ? Pour le reste de la hiérarchie, 18 % des harceleurs sont des supérieurs directs et 22 % des employeurs. Des chiffres qui font froid dans le dos. Les liens entre harcèlement sexuel et harcèlement moral sont donc naturellement assez évidents même s'il peut bien sûr y avoir harcèlement moral sans harcèlement sexuel.

Depuis la loi du 05/09/2018, un "Référent CSE harcèlement sexuel et agissements sexistes" doit être nommé dans toutes les entreprises, quelle que soit sa taille, l'effectif, ou le domaine d'activité". Le Référent est désigné parmi les élus du CSE (ou à défaut, parmi les représentants du personnel dans les entreprises de moins de 11 salariés). Cette désignation se fait via une résolution prise à la majorité des membres présents.

Bien sûr, la prévention et la lutte contre le sexisme est l'affaire de tous. D'ailleurs, la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 02/08/2021 accentue encore un peu plus l'obligation de résultat de l'employeur en matière de santé et de sécurité au travail, en déployant de nouvelles mesures de prévention, en simplifiant l'offre de services en matière de santé au travail et en accentuant certaines obligations comme un contrôle plus poussé de la mise à jour du DUERP. C'est d'ailleurs cette loi qui modifie la définition du harcèlement sexuel au travail pour l'harmoniser avec celle du Code Pénal.

Vous avez été candidat à ce rôle et le CSE a accepté votre candidature ? Vous souhaitez vous former aux enjeux de cette nouvelle mission et surtout, vous entraîner à la conduite d'entretiens ? Cette formation vous permettra de mettre en place une politique de prévention efficace, de lutter contre les agissements sexistes et le harcèlement moral et/ou sexuel et vous donnera les clés pour mener un entretien avec les présumées "victime(s)" et "harceleur(s)".

**1 205 €**

(non assujetti à la TVA)



**14 heures**



**2 jours**



Cas pratiques



Best of



Mises en situation

## Dates et villes

Lyon - 04 72 53 88 00

- 17/02, 18/02
- 14/04, 15/04
- 23/06, 24/06
- 22/09, 23/09
- 24/11, 25/11

Saint-Etienne - 04 77 49 24 66

- 17/03, 18/03
- 05/06, 06/06
- 13/10, 14/10

Roanne - 04 77 44 54 69

- 17/03, 18/03
- 05/06, 06/06
- 13/10, 14/10

## Objectifs :

A l'issue de cette formation, vous serez capable de :

- Définir les concepts de harcèlement moral, sexuel et d'agissement sexiste, ainsi que leurs distinctions avec d'autres formes de comportements inappropriés
- Repérer les situations à risque et les signes indicateurs de harcèlement moral ou sexuel
- Expliquer les évolutions législatives et les obligations de l'employeur en matière de prévention du harcèlement
- Identifier les sanctions légales et les responsabilités civiles et pénales liées aux faits de harcèlement
- Mener des entretiens avec les présumés harceleurs et victimes en appliquant des techniques de questionnement et d'écoute active
- Orienter les victimes et activer les droits d'alerte du CSE pour réagir efficacement
- Élaborer un plan d'action pour prévenir le harcèlement en entreprise, en intégrant le sujet dans le règlement intérieur et les documents obligatoires
- Utiliser les outils de prévention et sensibiliser les collaborateurs aux risques de harcèlement moral et sexuel
- Distinguer les rôles des différents acteurs tels que le Médecin du Travail, l'inspection du Travail et les instances représentatives du personnel
- Coordonner les actions avec ces acteurs pour renforcer la prévention et l'accompagnement des victimes

## Participants :

Tout Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par son CSE

## Prérequis :

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes désigné par son CSE

## Le contenu

### Que recouvrent les phénomènes de harcèlement moral et/ou sexuel ?

- Définition des concepts d'agissement sexiste, de harcèlement moral et sexuel et d'agression sexuelle
- Perception et réalité des faits
- Du sexisme ordinaire au sexisme hostile
- Du non sexisme à l'agression
- Distinguer pression professionnelle et harcèlement moral

### Le cadre légal, règlementaire et le risque juridique

- L'évolution de la loi, la dénonciation des faits de harcèlement moral et/ou sexuel et des agissements sexistes
- Connaître les différentes règles applicables : loi, décrets et jurisprudence
- Connaître les responsabilités de l'employeur
- Les sanctions possibles en cas de harcèlement
- Les attributions du CSE sur le sujet
- Apports de la loi pour renforcer la prévention en santé au travail du 02/08/2021

### Le harcèlement & ses conséquences

- Le harcèlement au sein des risques psychosociaux et des problématiques de violence
- Les impacts sur la santé et les conditions de travail, pour le collectif et pour la victime

## Repérer les signes collectifs et individuels de sexisme et de harcèlement

- Les 6 facteurs de risques et de protection (Rapport GOLLAC)
- Comprendre le processus générateur
- Identifier les signes individuels et collectifs

## Prévenir & réagir face aux agissements sexistes et face aux cas de harcèlement

### A- Reconnaître un cas de harcèlement

- Repérer les signaux d'alerte
- Identifier un cas de harcèlement moral et/ou sexuel ou agissements sexistes

### B- Agir et réagir

- Comment réagir en tant que témoin, victime, employeur
- Comment orienter la victime
- Mener des entretiens avec le harceleur et la victime : écoute active, médiation, technique de questionnement
- Les droits d'alerte du CSE

### C- Rôle des référents

- Les modes de désignation du ou des référents harcèlement
- Les moyens d'actions propres du référent : de quelles ressources dispose-t-il ?
- Les référents CSE et les référents entreprise : quelles différences, quelles complémentarités ?

### D- Les différents acteurs périphériques et leurs moyens d'action

- Médecin du travail
- Inspection du travail
- IRP (Instances représentatives du Personnel)
- Autres...

### E- Les actions de prévention et de communication

- Mettre à jour le règlement intérieur ou établir une charte avec des mesures préventives
- L'élaboration d'un plan d'actions en intégrant le harcèlement moral et/ou sexuel
- L'évaluation du risque dans le document unique (DUERP)
- Obligations de l'employeur en termes de documents et affichages obligatoires

## Journée supplémentaire consacrée à la mise en situation, à la conduite d'entretiens et aux apports d'expériences

Une journée supplémentaire a été rajoutée au programme de formation afin de permettre à tous nos clients de s'exercer à la conduite d'entretiens plus ou moins complexes en la matière, avec des mises en situation et jeux de rôles.

Un réflexion sur les bonnes pratiques et outils/idées à transposer dans vos organisations sera aussi menée et des techniques issues du coaching vous seront partagées.

# Moyens pédagogiques et d'encadrement

## **Moyens pédagogiques et d'encadrement :**

Formation interentreprises avec alternance d'apports théoriques et pratiques.

Pédagogie active : Echanges, analyses de pratiques, mises en situation, cas réels d'entreprises

Support de formation remis aux participants.

Groupe de 3 à 12 participants maximum.

Formation animée par un de nos formateurs experts de son domaine et sélectionné selon un processus qualité certifié. Les formateurs sont accompagnés par notre pôle pédagogique intégré « [Agir et Apprendre](#) ». Parcours du formateur disponible sur simple demande.

## **Suivi et évaluation de la formation :**

Les acquis sont évalués en cours et en fin de formation notamment au travers de QCM, mises en situations, mises en pratiques, présentations... Qui feront l'objet d'une analyse/correction et d'un retour du formateur.

Une évaluation de satisfaction est complétée par les participants et un tour de table collectif est réalisé avec le formateur en fin de formation.

