

Formation obligatoire – Référent harcèlement sexuel et comportement sexiste élu ou nommé au CSE

1 jour (7 heures)

Initiation

Présentiel ou classe à distance

à partir de

895 € HT par personne (TVA en vigueur) **Repas inclus en présentiel**

Contenu mis à jour le 06/10/2026. Document téléchargé le 07/10/2026.

Créer un environnement de travail respectueux et sécurisé est une responsabilité majeure du CSE.

En tant que référent harcèlement sexuel et agissements sexistes, vous êtes un acteur clé de la prévention et de l'accompagnement des salariés.

Savoir identifier les situations à risque, écouter, orienter et agir avec discernement est essentiel.

Cette mission exige une parfaite compréhension du cadre juridique et des bonnes pratiques d'intervention.

Cette formation vous apporte les repères, les outils et les réflexes nécessaires pour exercer votre rôle en toute confiance.

Objectifs

- Caractériser les textes de référence et les cas concrets existants en matière de harcèlement
- Décrire les contours des risques, des dérives et des situations problématiques en matière de harcèlement
- Définir un accompagnement efficace et pragmatique à mettre en oeuvre en cas de harcèlement
- Mettre en place des mesures de préventions multiples pour prévenir le risque en lui-même

Les compétences visées par cette formation font l'objet d'une évaluation.

À qui s'adresse cette formation ?

- Référents harcèlement sexuel et comportement sexiste (du côté salarié)
- Titulaires ou suppléants
- Élus ou nommés parmi les membres du CSE
- Selon l'effectif de l'entreprise

Prérequis

Cette formation ne nécessite pas de prérequis

Programme

1 Pendant votre formation

Formation obligatoire – Référent harcèlement sexuel et comportement sexiste élu ou nommé au CSE

Introduction

- Présentation de chacun
- Objectifs et attentes de chaque participant
- Présentation du cadre de la formation
- Contextualisation des objectifs et des enjeux
- Emergence des représentations des participants
- Ajustement du contenu du programme de la formation si besoin

Analyser les textes réglementaires applicables pour comprendre les contours de la notion de harcèlement sexuel et agissements sexistes

Identifier le cadre juridique du harcèlement au travail

- Les dernières évolutions (lois des 17 janvier 2002, 6 août 2012, 4 août 2014 et la loi n°2018-703 du 3 août 2018) renforçant la lutte contre les violences sexuelles et sexistes dite loi Schiappa
- Comprendre les éléments constitutifs du harcèlement moral face au stress et à la pression professionnelle
- Comprendre les clivages entre le code pénal et le code du travail
- Les différentes obligations de l'employeur et du cadre responsable, dérivées de l'obligation générale de sécurité
- Notions de procédures pénales et civiles relatives au harcèlement
- Le problème central de la charge de la preuve selon le droit appliqué et la délicate distribution des rôles de chacun en la matière
- Les obligations de prévention et de détection
- Le rôle et les actions possibles des instances représentatives du personnel, de l'inspecteur du travail et du médecin du travail
- Protections des témoins et des victimes
- Le droit d'alerte et de retrait
- Les sanctions possibles pénales et civiles pour l'harceleur et pour l'entreprise

- L'action possible devant le TASS : la faute inexcusable de l'employeur
- Etat de la dernière jurisprudence et implication des directives européennes

Contribuer à mettre en place une politique de prévention du harcèlement en entreprise

- Repérer les situations à risques et savoir distinguer ce qui relève de la pratique managériale, du harcèlement et de la discrimination
- Focus sur le harcèlement moral : définition et périmètre
- Focus sur le harcèlement sexuel : définition et recommandations
- Focus sur le "harcèlement de rue" avec l'infraction d'outrage sexuel et sexiste (loi Schiappa)
- Focus sur les nouvelles formes d'agressions : cyberharcèlement, "upskirting", voyeurisme, drogue du viol et sur le nouveau délit de captation et transmission d'images impudiques à l'insu de la victime
- Focus sur le harcèlement de tendance
- Focus sur la discrimination : définition et champ d'application
- Clarifier et déterminer les différentes formes de harcèlement
- La prévention des agissements sexistes, en adéquation avec les dispositions de la loi Travail
- Profil des victimes
- Les types d'harceleurs – Les techniques de l'harceleur
- Les défenses de l'harceleur
- La délicate situation de la coactivité et des risques en découlant

Etablir des protocoles et des mesures d'accompagnement pour lutter contre les phénomènes et comportements à risques

Agir concrètement en cas de harcèlement

- Mener un entretien avec la victime et avec les témoins
- Conduire un entretien avec l'harceleur réel ou imaginaire
- La procédure de médiation : techniques et pratiques
- Propositions de méthodes et techniques d'entretien et de plans d'action
- Raisonnements partagés sur le traitement des conflits
- Savoir communiquer pour expliquer les enjeux
- Déterminer un process qualité post-harcèlement

Trouver et permettre des solutions contre le harcèlement

- Réaliser des actions sur le terrain, mettre en place une politique de prévention et améliorer la maîtrise managériale
- Axer l'information et la communication interne
- Modifier le règlement intérieur ou élaborer une charte
- Recourir aux possibilités de formation dans le plan CSE
- Améliorer le programme annuel de prévention des risques

- Les sanctions disciplinaires
- Mettre en place un plan d'action et des pistes de réflexion

Exemples de travaux pratiques (à titre indicatif)

- *Autodiagnostic*
- *Mises en situation basées sur des cas réels et relatés par la jurisprudence*
- *Exercices d'entraînement : quiz interactif sur les définitions et le cadre juridique*
- *Jeux de rôle pour acquérir les bons réflexes face à un risque ou un cas avéré de harcèlement sexuel*
- *Atelier collectif : analyse de scénarii, mise en situation*
- *Brainstorming en sous-groupe*
- *Débriefing sur les comportements mis en œuvre : analyse de pratique*
- *Plan d'action : rédiger son plan d'action personnalisé (PAP), objectifs et actions concrètes*

Synthèse de la session

- Réflexion sur les applications concrètes que chacun peut mettre en œuvre dans son environnement
- Conseils personnalisés donnés par l'animateur à chaque participant
- Evaluation formative (quiz permettant de valider les compétences acquises)
- Bilan oral et évaluation à chaud

Financement

Plusieurs dispositifs de financement sont accessibles via les OPCO (Opérateurs de Compétences), organismes agréés par le ministère du Travail dont le rôle est d'accompagner, collecter et gérer les contributions des entreprises au titre du financement de la formation professionnelle.

Pour plus d'information, une équipe de gestionnaires SKOLAE Formation spécialisée vous accompagne dans le choix de vos formations et la gestion administrative.

[Nous contacter pour en savoir plus →](#)

Modalités pédagogiques

Équipe pédagogique :

Un consultant expert de la thématique et une équipe pédagogique en support du stagiaire pour toute question en lien avec son parcours de formation.

Techniques pédagogiques :

Pédagogie participative mettant l'apprenant au cœur de l'apprentissage. Utilisation de techniques ludo-pédagogiques pour une meilleure appropriation. Ancrage facilité par une évaluation continue des connaissances au moyen d'outils digitaux et/ou de cas pratiques.

Ressources pédagogiques :

Un support de formation présentant l'essentiel des points vus durant la formation et proposant des éléments d'approfondissement est téléchargeable sur notre plateforme

Accessibilité aux personnes en situation de handicap

Détails de la session

Le 10 juin 2027 (1 jour / 7 heures)

Dijon

Le 10 juin 2027 Dijon

- 10 juin 2027 9h00 – 17h30