Programme de formation

Référent harcèlement et discrimination du CSE – Niveau spécialisation

24/04/2026

Prix INTER : à partir de 500,00 € net de TVA

Durée : 1 jour soit 7 heures

Public : tout référent harcèlement désigné

Prérequis : aucun

Objectifs :
Connaitre la spécificité de la mission du « Référent » dans le nouveau contexte social du CSE – ses droits et ses devoirs
Maitriser les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise
Connaitre les mesures et actions à mettre en place dans l'entreprise pour assurer la mission du Référent CSE
Savoir agir et réagir face à un comportement à risque ou une situation de crise (gestion de crise)

Programme :

1- Identifier les phénomènes de harcèlement et discrimination

Différencier les risques psychosociaux des violences au travail ;
Définition juridique des discriminations, du harcèlement moral, des agissements sexistes et du harcèlement sexuel ;
Les dispositions du Code Pénal et du Code du Travail (lois des 8 août 2012, 17 août 2015, 8 août 2016, du 3 août 2018 et du 2 août 2021) ;
Analyser la jurisprudence, focus sur le harcèlement moral collectif ;
Focus sur la loi du 24 décembre 2021 visant à accélérer l'égalité économique et professionnelle entre les femmes et les hommes.

2- La portée juridique d'un accord relatif au référent harcèlement et discrimination

Cadre légal du mandat de référent harcèlement sexuel et agissements sexistes ;
Référent désigné par le CSE : Élire le référent CSE : Qui ? Pour quelle mission ? Pour combien de temps ? Dans quelles conditions de Droit et de faits ? ;
Référent désigné par l'employeur dans les entreprises de 250 salariés et plus : Qui nommer ? Comment ? Pour quelles activités ? ;
Pourquoi négocier sur le référent harcèlement : faire évoluer les pratiques par la négociation
Quel statut pour le référent harcèlement ?

3- Négocier les missions de référent harcèlement et discrimination

Place du référent dans le dispositif de prévention de l'entreprise ;
Gérer l'intervention des autres acteurs : médecin et psychologue du travail, agent de contrôle de l'inspection du travail ;
Référent Harcèlement sexuel et Agissements sexistes de l'entreprise employant plus de 250 salariés, nouveau Référent « santé et sécurité au travail » (loi Santé au Travail) ;
Missions de prévention : sensibilisation et suivi des indicateurs ;

Programme de formation

Missions d'alerte : écoute et traitement des signalements ;
Dialogue social : articulation avec les missions des représentants du personnel.

4- Quelles actions pour le Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes pour CSE ?
Assurer des actions de prévention des risques professionnels : information, voire formation, en collaboration avec l'employeur ;
Détecter les situations ou comportements à risque et les moyens de prévention ;
Accueillir, accompagner et orienter les victimes potentielles ;
Déclencher la procédure d'enquête interne CSE ou CSSCT et la mettre en œuvre ;
Recourir au droit d'alerte et de retrait ou au droit d'alerte en matière de droits fondamentaux et de libertés ;
Connaitre les divers recours non contentieux et contentieux : médiation, plainte au pénal, plainte au civil ;
Préciser les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou de harcèlement non avéré (si mauvaise foi de la victime) ;
Intégrer les dimensions de non-assistance à personne en danger et de secret professionnel ;
Définir une procédure ou des process en coopération avec l'employeur.

5- Évaluation finale au travers d'une mise en situation

Formateur référent :
,

Méthode pédagogique :
Identification des besoins et des attentes avec un questionnaire d'évaluation des attentes et auto-positionnement ;
Activités brise-glace ;
Apport des connaissances : exposé oral et interaction avec les apprenants, activités en petits groupes pour la résolution de problèmes et des médias variés ;
Apprentissage interactif au cours de discussions, ateliers pratiques, quiz interactif.

Moyens et supports pédagogiques :
Présentations en vidéoprojection
Quiz interactifs / questionnaires
Espace de stockage extranet des stagiaires : document pédagogique, documents d'informations complémentaires (articles, rapports, études, arrêts juridiques etc.), dossiers documentaires.

Modalités d'évaluation et de suivi :
20 jours avant la formation, un questionnaire de recueil des besoins et un auto-positionnement est envoyé par aux participants.
La préinscription est confirmée soit après avis du responsable de formation pour un salarié, un agent public ou un bénévole soit après concertation de l'intéressé-e.
Aucune inscription ne sera validée sans une convention de formation signée.
L'évaluation par le formateur se fait tout au long de la formation.
A la fin de la formation, un questionnaire d'évaluation et de satisfaction de fin de formation ainsi qu'un auto-positionnement de fin de formation est envoyé par courriel aux participants.
90 jours après la formation, un questionnaire d'évaluation à froid est envoyé par courriel aux participants.

Informations sur l'accessibilité :

cumeo
VOS FORMATIONS SUR MESURE

Programme de formation

Tout participant en situation de handicap ou nécessitant une adaptation particulière, éprouvant des difficultés particulières ou ayant des contraintes spécifiques est invité à prendre contact avec notre référent handicap.
Nos modalités pédagogiques peuvent être adaptées en fonction de votre handicap par l'utilisation d'outils appropriés (documents en Braille, logiciel NVDA/Jaws, langue des signes française etc.).