

Réf : MAR-CSE-RH01

Profil des apprenants

Nouveaux élus CSE en tout début de mandat
Élus en attente de leur session SSCT réglementaire

Moyens pédagogiques

Acquisition de compétences opérationnelles par la pratique et l'expérimentation
Supports de formation
Exposés théoriques / cas pratiques

Satisfaction et évaluation

L'évaluation des compétences sera réalisée tout au long de la formation par le participant lui-même

Suivi des présences et remise d'une attestation individuelle de formation

Les + de la formation

Une formation pratique actualisée en temps réel en fonction de la jurisprudence récente et de la législation en vigueur

Focus CSE : Le Référent Harcèlement, agissement sexiste (1 jour)

Chaque CSE doit désigner en son sein un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes (art. L. 2314-1 du Code du travail). La loi organise sa désignation, mais ne fixe pas de durée ou de contenu de formation spécifique : cette formation d'une journée, **recommandée pour l'exercice effectif de la mission**, dote le référent des compétences juridiques et relationnelles nécessaires à l'écoute, l'orientation et la prévention.

mise à jour
septembre 2026

durée :
1 jour

Tarif
650€ /stagiaire

Objectifs pédagogiques

- Maîtriser le cadre juridique du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Adopter la bonne posture d'écoute face à une personne en difficulté
- Savoir orienter et accompagner un salarié dans ses démarches
- Participer utilement à une enquête interne
- Déployer des actions de prévention adaptées

Programme de la formation

COMPRENDRE LE CADRE LÉGAL

- Distinction harcèlement sexuel (art. L. 1153-1), harcèlement moral (art. L. 1152-1) et agissements sexistes (art. L. 1142-2-1)
- Sanctions civiles et pénales encourues
- Désignation du référent CSE (art. L. 2314-1) et articulation avec le référent employeur (entreprises ≥ 250 salariés)

ROLE ET POSTURE DU REFERENT : EXERCER SA MISSION

- Missions et limites d'intervention du référent
- Articulation avec l'employeur, la médecine du travail et l'inspection du travail
- Techniques d'écoute active, confidentialité, posture de neutralité bienveillante

TRAITER UN SIGNALEMENT

- Procédure de signalement et participation à l'enquête interne
- Orientation vers les ressources (médecine du travail, associations, voies judiciaires)
- Actions de prévention à déployer dans l'entreprise



Mise en situation :

exposer clairement des faits rapportés aux acteurs de la SSCT
Quiz express et jeu de rôles