

Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes (référent au csa et référent employeur - entreprise de moins de 250 salariés)

Réf. RHU0072

Objectifs

A l'issue de la formation, le bénéficiaire sera capable de maîtriser le cadre juridique, de conseiller et d'agir en matière de prévention du harcèlement sexuel, et d'acquérir un socle de connaissances théoriques et pratiques afin de mener à bien sa mission.

Les compétences qui seront mises en pratiques sont définies comme suit :

- Repérer les enjeux de la fonction de Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE et de l'entreprise
- S'approprier les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise
- Savoir agir et orienter l'action du CSE en matière de prévention du harcèlement sexuel
- Accompagner la mise en place de mesures et actions de prévention
- Orienter, informer et accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et agressions sexistes

Prérequis nécessaires

Être salarié de l'entreprise et élu du CSE ou futur élu

Public concerné

Tous les membres du CSE, titulaires ou suppléants. Elu du CSE

Contenu pédagogique

Depuis le 1er janvier 2019, la loi sur la liberté de choisir son avenir professionnel, prévoit une nouvelle obligation pour les entreprises, selon les effectifs :

Pour les moins de 250 salariés : obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE (C. Trav., L2314-1 al.4).

Pour les plus de 250 salariés : obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein du CSE et un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes employeur (C. Trav., L1153-5-1).

Contenu pédagogique :

Repérer les enjeux de la fonction du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes

Informier :

- Connaître les principaux chiffres et indicateurs
- Situer le harcèlement au sein des risques psychosociaux
- Cerner les impacts du harcèlement sur la santé des salariés
- Identifier les sanctions possibles en cas de reconnaissances de harcèlement sexuel : pénalités de l'employeur, sanctions civiles, pénales, disciplinaires etc...
- Repérer les enjeux humains : les conséquences du harcèlement sexuel et/ou des agissements sexistes sur les victimes
- Les obligations de prévention de l'employeur en matière d'hygiène et de sécurité, notamment en termes de documents et d'affichages

S'approprier les définitions et le périmètre du harcèlement sexuel et/ou d'agissements sexistes en entreprise

- La notion de harcèlement sexuel
 - Le cadre légal
 - Distinctions dans la définition juridique des termes
 - Identifier les comportements assimilables à du harcèlement d'après la jurisprudence
- La mission du Référent harcèlement sexuel au CSE
 - Comment est-il désigné ?
 - Quelle différence avec le référent employeur dans les entreprises employant plus de 250 salariés ?
 - Quel est son rôle ?

Quelle procédure suivre ou mettre en place en tant que référent CSE

Orienter vers les interlocuteurs internes et externes :

- Acteurs internes

La CCI Charente-Maritime se réserve le droit d'adapter les informations de cette fiche.

La CCI Charente-Maritime est un organisme de formation enregistré sous le numéro 75 17 02698 17, certifié Qualiopi.

Contact : competencesetformation@charente-maritime.cci.fr - 05 46 84 70 92 ou 05 46 00 53 85 - www.competerencesetformation.fr

Consultez les CGV dans la rubrique Infos Pratiques sur le site www.competerencesetformation.fr

Fiche pédagogique éditée le 26 janvier 2026 - Page 2/5

- Acteurs externes

Prévenir :

- Suivre et suggérer des actions de prévention des risques professionnels avec les membres du CSE et/ou de la CSSCT en collaboration avec l'employeur
- Détecter les situations ou comportements à risque et les moyens de prévention
- Contribuer à la mise en place d'un dispositif de prévention et de traitement des situations

Accompagner :

- Préparer les éléments permettant la transmission des informations aux différents acteurs
- Prendre part à une enquête : recueillir les faits, les preuves, les écrits et les témoignages de manière objective pour une meilleure compréhension de la situation avérée ou supposée
- Elaborer un compte-rendu et le diffuser
- Préparer une phase contentieuse en matière de harcèlement sexuel

Alerter :

- Déclencher les procédures des droits d'alerte et de retrait en matière de droits fondamentaux et des libertés
- Accompagner le droit de retrait d'un salarié

Choisir les voies de recours :

- Les recours contentieux
- Les autres recours

Savoir agir et réagir en tant que référent CSE :

- Trouver la juste posture
 - Entre confidentialité, devoir d'alerte, relations officielles et "off" avec la direction et les managers
 - Savoir communiquer sur les sanctions pénales et civiles en cas de harcèlement avéré ou de harcèlement non avéré (si mauvaise foi de la victime)
 - Déceler le vrai du faux entre harcèlement réel ou imaginaire, comment faire la différence ?
 - Evaluer l'opportunité de faire une médiation entre le harceleur présumé et la victime

Passerelles : Inexistantes

Durée

1 jour pour un total de : 7 heures

Sessions (dates, lieux, prix)

- Le 5 mars 2026 à Saintes : 385.00 € net de taxe

Effectifs

Mini : 5 - Maxi : 12

Intervenants

Nos Intervenants internes et externes sont sélectionnés pour leur expertise et leurs qualifications dans le domaine

Moyens pédagogiques / Méthodes mobilisées

Méthodologie alliant apports théoriques, interactivité et échanges d'expériences interentreprises. Mise en situation pratique à l'aide d'études de cas et débriefing en groupe.

Equipements pédagogiques : vidéo projection - paperboard - tableau interactif.

Nos salles de formation sont adaptées et conformes à l'accueil du public.

Modalités de certification et évaluation des compétences

Avant la formation : évaluation des connaissances initiales des bénéficiaires et/ou auto-évaluation des bénéficiaires. Pendant la formation, évaluation de la progression dans l'acquisition des connaissances. Après la formation : évaluation des acquis et/ou

autoévaluation des bénéficiaires, évaluation à chaud de la satisfaction. Evaluation à froid, à + 6 mois, des pratiques et de la satisfaction. Remise du certificat de réalisation de la formation

Modalités d'accès public handicapé

Dans le cadre des formations, la CCI Charente-Maritime s'engage à accueillir les personnes en situation de handicap sans discrimination et à mettre en œuvre, en fonction des besoins des personnes en situation de handicap des adaptations pédagogiques, matérielles et organisationnelles nécessaires à la prise en compte du handicap, par nos propres moyens et/ou avec l'aide du réseau idoine.

Indicateurs-clés de la formation

Indicateur clé de la formation : néant - nouvelle formation

Taux de satisfaction : 0.00%

Nombre d'avis : 0