





## Programme de la formation

# Référent harcèlement sexuel et agissements sexiste du CSE : rôle en matière de sensibilisation, prévention et intervention

-  Mixte sur site et à distance
-  7 heures sur 1 jour(s)
-  Salarié en poste · De 3 à 12 participants
-  À partir de 350 € Net de taxe par participant

## Description courte

La formation des **référents harcèlement et agissements sexistes** vise à

- les sensibiliser sur leurs rôles et responsabilités,
- expliquer le cadre légal
- acquérir les compétences pour identifier, prévenir et gérer les situations de harcèlement.

L'objectif est de garantir un environnement de travail respectueux et sécurisé pour tous les salariés.

Plus de précisions : Claudia ROQUE 06.87.66.36.09 ou [claudia.roque@reladia.com](mailto:claudia.roque@reladia.com)

A noter : Les élus du CSE peuvent choisir librement leur organisme de formation, même si le financement est pris en charge par l'employeur. Cela permet d'assurer que la formation est adaptée aux besoins particuliers des référents et du CSE dans son ensemble.

## Profil des participants

- Membre du CSE (Comité Social et Économique) et/ou personnes désignées comme référents « harcèlement sexuel et agissements sexistes »
- Cette formation, bien que destinée principalement aux référents, est ouverte à tous les membres du CSE et aux employés non désignés, permettant une sensibilisation plus large aux enjeux du harcèlement en entreprise. Elle offre à tous les participants les compétences nécessaires pour prévenir et gérer efficacement le harcèlement et les comportements sexuels.

## Prérequis

Aucun prérequis nécessaire

## Objectifs

- **Identifier les risques de harcèlement moral et sexuel** pour participer activement à la démarche de prévention au sein de l'entreprise.
- **Comprendre les bases juridiques et psychosociologiques** nécessaires à la fonction de référent, afin de distinguer les faits de harcèlement moral, sexuel, et les agissements sexistes.
- **Reconnaître concrètement les situations de harcèlement sexuel** et évaluer leurs impacts sur les individus et l'organisation.

- **Utiliser les outils de gestion et les connaissances juridiques** pour réagir de manière appropriée aux situations de harcèlement.
- **Analyser des cas concrets** pour différencier les situations de harcèlement sexuel de celles pertinentes d'autres comportements inappropriés.
- **Identifier les signes d'alerte** afin de mieux orienter les victimes et mener des entretiens avec efficacité.
- **Suivre la pertinence des actions de prévention** mises en place au sein de l'organisation.
- **Apprécier l'efficacité des stratégies de communication** pour mieux sensibiliser à la prévention des risques de harcèlement.
- **Proposer des actions de sensibilisation et de formation** sur mesure, adaptées aux besoins de l'entreprise et des élus du CSE.

Ces objectifs visent à former des référents compétents, capables de contribuer à un environnement de travail sain et respectueux pour tous.

## Aptitudes et compétences visées / attestées

- **Capacité à reconnaître et analyser les situations de harcèlement** : Les participants seront capables d'identifier les comportements de harcèlement sexuel, moral et les agissements sexistes, ainsi que leurs conséquences sur la santé des individus et le climat de travail.
- **Maîtrise des connaissances juridiques** : Les participants développeront une compréhension approfondie des obligations réglementaires générales et spécifiques en matière de lutte contre le harcèlement, leur permettant de remplir leur rôle de référent avec une base juridique solide.
- **Compétences en communication** : Ils seront aptes à mener des entretiens de manière appropriée avec les victimes et les acteurs de la prévention, et à sensibiliser les autres collaborateurs aux risques liés au harcèlement.

## Contenu

### Les phénomènes de harcèlement :

- Comprendre ce qui recouvre :
  - Le harcèlement moral
  - Le harcèlement sexuel
  - Les agissements sexistes
- Apprendre à repérer les **signes d'alerte**

### Le harcèlement au travail :

- Contexte et définitions des concepts :
  - Agissements sexistes
  - Harcèlement sexuel
  - Agressions sexuelles

### Prévenir le risque de harcèlement :

- Approfondir les **obligations réglementaires** générales et spécifiques.

- Découvrir les **actions de prévention** et de **communication** à mettre en place.

### Focus sur le rôle des référents:

- Référent CSE : responsabilités spécifiques.
- Référent entreprise particularités et missions.

### Réagir face à une situation de harcèlement :

- Analyse de **cas concrets** pour :
  - Identifier les situations de harcèlement moral et sexuel.
  - Comprendre les **impacts sur la santé** et la **sécurité** des travailleurs.
  - Explorer le lien entre le harcèlement et les **risques psychosociaux (RPS)**

## Pédagogie et organisation

- **Méthode active à hauteur de 75% du temps.** Vous serez amené à travailler sur des cas pratiques en lien avec votre entreprise et des simulations réalistes pour intégrer efficacement les bonnes pratiques.
- **Alternance** entre des **apports** méthodologiques, des phases en pédagogie active ou interrogative et des **travaux en sous-groupe**.
- Courte mise en situation.
- **Etude** de mini **cas**.
- **Échanges interactifs** : les discussions sont riches et constructives.
- **Supports et outils** :
  - Remise d'un **support pédagogique** complet pour accompagner votre montée en compétences.
  - **Remise d'une Valise à outils dématérialisée** : une boîte à outils numérique pour prolonger l'apprentissage et à utiliser dans votre pratique quotidienne.
  - Competens.net : **une plateforme numérique** dédiée aux **apprenants**, qui permet d'enrichir l'expérience pédagogique.

## Positionnement et Modalités d'évaluation des acquis

- **Avant la formation** :
  - test de positionnement des apprenants.
  - évaluation des acquis entrée/sortie de formation.
- **Pendant la formation** :
  - exercices corrigés, études de cas, mise en application concrète et utile.
  - quiz d'auto-évaluation pour mesurer la progression.
  - feuilles de présence signées pour chaque demi-journée.
- **Fin de la formation** :
  - évaluation des acquis entrée/sortie de formation.
  - évaluation de la satisfaction du stagiaire.
  - évaluation à froid après formation (1 à 6 mois éventuellement).

## Mode de validation

- **Une attestation d'assiduité** est remise au stagiaire à l'issue de la formation. Elle précise les objectifs, la nature, la durée de l'action, ainsi que les résultats de l'évaluation des acquis. Cette attestation permet au stagiaire de justifier auprès de son employeur qu'il a suivi la formation dans son intégralité, conformément à l'article R2315-15 du Code du travail.

## Financements possibles

- La formation des référents harcèlement au sein du CSE est généralement financée par l'employeur, conformément à son obligation légale de veiller à la protection de la santé physique et mentale des salariés, telle que définie par l'article L 4121-1 du Code du travail.

## Modalités et délai d'accès

- En présentiel ou en classe virtuelle
- **Planification en fonction des besoins du client :**
  - **1 jour** pour développer les compétences du référent harcèlement à agir en prévention, en sensibilisation et en accompagnement des victimes tout en contribuant au dialogue social.
  - **2 jours** pour , en plus , maîtriser les outils, les obligations légales et les bonnes pratiques pour prévenir les risques de harcèlement sexuel et agissements sexistes au sein de l'entreprise.

## Référent handicap

**PERSONNES EN SITUATION DE HANDICAP :** (*mise en place de compensation...*)

**Contact :** Référent handicap 02 51 84 95 55 / 06 28 70 45 28 / [nadiahadjeri@cadresenmission.com](mailto:nadiahadjeri@cadresenmission.com)

## Intervenant

### **Claudia ROQUE - Consultante formatrice indépendante Experte en relations sociales et CSE**

Forte de 10 années d'expérience dans le paritarisme et de 5 années en tant que consultante formatrice spécialisée en relations sociales et santé mentale, j'accompagne les élus du CSE, les acteurs RH, managers et les dirigeants dans la maîtrise et le renforcement de leur dialogue social.

Mon approche repose sur une vision pragmatique et humaine des relations professionnelles, avec pour objectif de favoriser un dialogue gagnant-gagnant au sein des organisations. Je mets un point d'honneur à allier théorie et pratique sur des cas concrets pour rendre chaque formation concrète, interactive et directement applicable.

---

## Parcours

- **2025** : Référente AAFEST (Action de Formation en Situation de Travail)
- **2023** : Facilitatrice SPARK Résilience® – Développer sa résilience pour mieux gérer les situations stressantes (outil de prévention des RPS)
- **2023** : Formation « Promouvoir l'égalité professionnelle dans son activité de formation »
- **2022** : Formatrice professionnelle certifiée – Référente handicap en centre de formation
- **2021 – Aujourd'hui** : Consultante formatrice RH spécialisée en relations sociales & santé mentale
- **2021** : Praticienne en bilans de compétences – Coach professionnelle certifiée RNCP
- **2014 – 2021** : Éluë CE, secrétaire CE adjointe, déléguée syndicale, secrétaire générale adjointe (syndicat représentatif)
- **2015 – 2020** : Formations & interventions : droit du travail, contrat de travail, négociations collectives, assertivité, gestion des conflits
- **2003 – 2006** : Licence 2 Sciences Humaines et Sociales – Option Mathématiques Appliquées et Sciences Sociales