Référent Harcèlement moral et Sexuel

Présentation

Les situations de harcèlement (moral, sexuel, agissements sexistes) sont parmi les sujets les plus sensibles traités en entreprise. Les élus du CSE sont souvent sollicités en première ligne : écoute d'un salarié, inscription à l'ordre du jour, droit d'alerte, participation à une enquête, prévention.

Cette formation donne aux élus une méthode claire, sécurisée et immédiatement applicable pour **identifier**, **agir** et **prévenir**, tout en respectant les règles de confidentialité, de contradictoire et de protection des personnes.

Ce que vous allez gagner

- Des repères juridiques solides pour qualifier une situation sans sur-réagir… ni minimiser.
- Une méthode d'intervention CSE (recueil, traçabilité, orientation, escalade).
- Une trame d'enquête CSE et des questions types pour sécuriser les auditions.
- Des réflexes de prévention (DUERP, sensibilisation, clauses et procédures internes).

Objectifs et compétences visées

Objectif général

Être capable, en tant qu'élu du CSE, d'identifier et traiter un signalement de harcèlement moral ou sexuel, de mobiliser les leviers du CSE (droit d'alerte, enquête, prévention) et de sécuriser son intervention.

Objectifs opérationnels

- Définir harcèlement moral, harcèlement sexuel et agissements sexistes, et repérer les zones grises.
- Distinguer conflit, management exigeant, discrimination et harcèlement (qualification argumentée).
- Adopter la bonne posture d'écoute et de recueil (neutralité, confidentialité, traçabilité).
- Mettre en œuvre le droit d'alerte et préparer l'inscription à l'ordre du jour.
- Contribuer à une enquête (méthode, auditions, contradictoire, compte rendu).
- Proposer des actions de prévention et suivre le plan d'action (DUERP, sensibilisation, procédure).

Public, prérequis et positionnement

Public visé

- Élus titulaires et suppléants du CSE.
- Référent harcèlement sexuel et agissements sexistes du CSE.
- Représentants de proximité / délégués syndicaux (le cas échéant).

Prérequis

Aucun. Recommandé : venir avec vos accords/procédures internes (si existants) et vos questions terrain.

Positionnement

Auto-positionnement en début de session (questionnaire court) pour adapter les cas et le niveau de détail.

Programme détaillé

Module 1 — Cadre juridique et responsabilités

- Définitions : harcèlement moral, harcèlement sexuel, agissements sexistes (repères clés).
- Obligations de prévention et de protection : rôle de l'employeur et articulation avec le CSE.
- Risques : prud'homal, pénal, santé au travail, climat social.

Module 2 — Qualification : distinguer, argumenter, sécuriser

- Harcèlement vs conflit / recadrage / management exigeant : critères et signaux faibles.
- Preuves et traçabilité : ce qui aide / ce qui fragilise.
- Études de cas : qualification juridique guidée (situations réalistes).

Module 3 — Rôle du CSE : leviers, limites, posture

- Posture de l'élu : écoute, neutralité, confidentialité, non-promesse, protection.
- Droit d'alerte : quand l'activer, comment le formaliser, quelle traçabilité.
- Ordre du jour : formulation stratégique d'un point sensible, sécurisation des échanges.
- Référent harcèlement du CSE : missions, bonnes pratiques, limites.

Module 4 — Enquête et traitement : méthode opérationnelle

- Principes : impartialité, contradictoire, respect des personnes.
- Organisation : périmètre, acteurs, calendrier, conduite des auditions.
- Compte rendu / rapport : structure, formulation prudente, faits vs ressentis.
- Suites possibles : mesures conservatoires, actions correctives, prévention.

Ateliers pratiques

- Jeu de rôle : recevoir un signalement (questions utiles, posture, conclusion, suite).
- Mini-enquête : préparer une audition + rédiger une synthèse factuelle.
- Plan d'action prévention : 5 mesures simples et efficaces à déployer dans votre structure.

Méthodes pédagogiques et moyens

- Apports structurés (juridique + méthode) orientés cas d'entreprise.
- Études de cas, mises en situation, jeux de rôle (posture et communication).
- Outils remis : trame d'enquête, check-list "signalement", modèles de formulation ODJ.
- Temps questions/réponses orienté "réflexes CSE".

Modalités pratiques et accès

- Durée : 1 jour (7h) — adaptable en 1/2 journée selon besoin (format “mise à niveau”).
- Modalités : présentiel (intra) ou distanciel (visioconférence).
- Groupe : idéalement 3 à 12 participants pour favoriser l’interactivité.
- Accessibilité : adaptation possible (nous contacter avant inscription).
- Délais d’accès : planification sous réserve de disponibilité et validation du besoin.

Évaluation, validation et attestation

- Évaluation diagnostique (début), formative (ateliers), et bilan (fin).
- Quiz de fin de session + correction commentée.
- Attestation de fin de formation.

Indicateurs de résultats et satisfaction

- Taux de satisfaction : publié après consolidation des sessions.
- Taux de recommandation : publié après consolidation des sessions.
- Indicateurs qualité : réclamations, actions correctives, améliorations.

Réclamations et amélioration continue

Toute réclamation est traitée sous 5 jours ouvrés. Une analyse est réalisée, et des actions correctives sont mises en place si nécessaire.

Contact : **contact@pilotecse.fr**