

## Formation référent harcèlement sexuel et agissements sexistes en entreprise

Public concerné	Nombre de stagiaires	Durée	Prérequis	Taux de réussite	Tarifs (net de taxes)
Tous les salariés	4 min - 10 maxi	7 heures / 1 jour	Aucun		Inter entreprise 800 € / pers.  Intra entreprise Nous consulter

### Objectifs de formation

A l'issu de la formation, le stagiaire sera capable :

- D'orienter les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- D'informer les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;
- D'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes ;

### Méthodes pédagogiques

Exposés interactifs,  
Mises en situations pédagogiques,  
Apports de connaissances théoriques,  
Support pédagogique remis en fin de stage

### Evaluation et certificats

Questionnaire écrit en fin de formation

Attestation d'entrée en formation / Attestation d'assiduité / Attestation de fin de formation avec compétences acquises

### Maintien et actualisation des compétences

Un maintien et actualisation des compétences est recommandé tous les 3 ans.

### Encadrement

La formation est dispensée par un formateur en Prévention des Risques Psychosociaux.

### Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap

En cas de situation de handicap, contactez-nous pour connaître l'accessibilité à la formation.

### Modalités d'accès à la formation

Aucune.

### Délais d'accès à la formation

4 semaines minimum

### Lieu de formation :

Au sein de votre entreprise ou dans notre salle de formation (située à la Tour du Pin)

### Aspect réglementaire :

« Un référent en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes est désigné par le comité social et économique parmi ses membres, sous la forme d'une résolution adoptée selon les modalités définies à l'article L. 2315-32, pour une durée qui prend fin avec celle du mandat des membres élus du comité. »  
Art L2314-1 du code du Travail

« Dans toute entreprise employant au moins deux cent cinquante salariés est désigné un référent chargé d'orienter, d'informer et d'accompagner les salariés en matière de lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes. »

Art L1153-5-1 du code du Travail

« L'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner. »

Art L1153-5 du code du Travail

## Contenus

### **1. Informer les salariés**

- Obligations Employeurs et Salariés
- De l'obligation de résultat à l'obligation de moyens renforcés
  - Les principes généraux de la prévention
  - Les acteurs de la prévention
- L'obligation de nommer un référent harcèlement sexuel et agissements sexistes
  - Rôle du référent

### **2. Qu'est-ce que le harcèlement sexuel et les agissements sexistes**

- Définitions
- Ce que dit le code du Travail et le code pénal
  - Les facteurs des RPS
- Les conséquences individuelles et collectives

### **3. Accompagner les salariés**

- Les catégories des niveaux d'action (Différentes prévention)
  - Agir en cas d'urgences
  - Connaître les relais internes et externes