



FORMATION REFERENT HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES

Public concerné

- Référents harcèlement sexuel désignés par l'entreprise (entreprises d'au moins 250 salariés)
- Référents harcèlement sexuel désignés par le CSE parmi ses membres

Nombre de stagiaires

4-10

Durée

7 heures / 1 jour

Prérequis

Aucun

Encadrement

Formateur en Prévention des Risques Psychosociaux

Taux de réussite

100%

Modalités d'accès à la formation

Aucune

Délais d'accès à la formation

4 semaines minimum

Equivalence / Passerelle / Allègement

Non / Non / Non

Modalités d'accès aux personnes en situation de handicap

Contactez-nous pour connaître l'accessibilité à la formation.

Lieu de formation :

Au sein de votre entreprise ou dans notre salle de formation

Tarifs (net de taxes)

Inter entreprise
Nous consulter

Intra entreprise
Nous consulter

Objectifs de formation

A l'issue 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

Pédagogie active, Exposés interactifs, Mises en situations pédagogiques, apports de connaissances théoriques, utilisations d'outils multimédia (Powerpoint, vidéos...), exercices en sous-groupe. Accès à un espace privé pour retrouver les documents de la formation.

Evaluation et certificats

Questionnaire écrit en fin de 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 4 ans.

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

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