

Référent-e Harcèlement Sexuel et Agissements Sexistes



Mise à jour le 23/02/2026

Délai d'accès : 4 semaines après validation



Format

Présentiel ou
distanciel



Durée

14 heures
(2 journées)



Effectif

4 à 15
participant-es



Tarif

2 200€ HT

La désignation et la formation du/de la **référent-e harcèlement sexuel et agissements sexistes** découlent des obligations prévues par le **Code du travail**, notamment les articles **L.2314-1**, **L.2315-18** et **L.1153-5-1**, renforcés par la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Depuis cette loi, toute entreprise disposant d'un **Comité Social et Économique (CSE)** doit désigner un-e référent-e parmi ses membres, et les entreprises **d'au moins 250 salarié-es** doivent également nommer un-e référent-e côté employeur. Ces personnes doivent être formées afin de prévenir les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes, d'orienter les salarié-es et de contribuer au respect de l'obligation légale de prévention des risques professionnels et de protection de la santé mentale et physique des travailleurs.



Public Visé

- Membres du CSE
- Référent harcèlement désigné par l'employeur
- RH / managers
- Directions



Pré-requis

Aucun (connaissance du fonctionnement de l'entreprise recommandée)

Objectifs pédagogiques

À l'issue de la formation, les participant-es seront capables de :

- Identifier le cadre légal du harcèlement sexuel et des agissements sexistes
- Distinguer harcèlement moral, sexuel et comportements sexistes
- Exercer pleinement son rôle de référent CSE ou entreprise
- Mettre en place une procédure de signalement conforme
- Conduire ou participer à une enquête interne
- Proposer un plan de prévention durable

Compétences visées

- Maîtriser le cadre juridique (Code du travail / Code pénal)
- Accueillir la parole d'une victime
- Analyser les faits objectivement
- Sécuriser juridiquement l'entreprise
- Mettre en œuvre des actions de prévention

Programme détaillé

Module 1 – Cadre légal et définitions (3h)

- Définition du harcèlement sexuel (Code du travail & Code pénal)
- Agissements sexistes
- Obligations de l'employeur
- Responsabilité civile et pénale
- Sanctions encourues
- Jurisprudence récente

Module 2 – Rôle et missions du référent (3h)

- Référent CSE vs référent employeur
- Positionnement et posture
- Neutralité et confidentialité
- Accueil de la parole
- Protection contre les représailles
- Études de cas pratiques.

Module 3 – Traiter un signalement (4h)

- Procédure interne recommandée
- Recueil des faits
- Méthodologie d'enquête interne
- Conduite d'entretien
- Rapport d'enquête
- Mesures conservatoires
- Jeux de rôle et simulation d'enquête.

Module 4 – Prévention & culture d'entreprise (4h)

- Mettre en place une politique de prévention
- Sensibilisation des équipes
- Communication interne
- Indicateurs de suivi
- Plan d'action personnalisé

Méthodes pédagogiques

- Apports juridiques structurés
- Études de cas réels
- Jeux de rôle
- Simulations d'entretien
- Analyse collective
- Support PDF remis

Moyens pédagogiques et techniques

- Salle équipée (vidéoprojecteur, paperboard)
- Accès plateforme visio si distanciel
- Support numérique envoyé aux participants
- Accessibilité PMR sur demande

Modalités d'évaluation

Avant la formation

- Questionnaire de positionnement

Pendant la formation

- Exercices pratiques notés
- Études de cas
- Quiz d'évaluation continue

Fin de formation

- Présentation d'un plan d'action managérial
- Évaluation par QCM sur les acquis (70 % de réussite minimum)
- Questionnaire de satisfaction

Après la formation :

- Questionnaire de satisfaction
- Évaluation à froid (J+60)

**Une attestation de fin de formation et un certificat de réussite
sont remis lors le parcours est terminé**

Accessibilité handicap

Un·e référent·e handicap est désigné·e.

Nos formations sont ouvertes à toutes et tous. Si vous avez des besoins spécifiques, notamment liés à une situation de handicap, n'hésitez pas à nous contacter. Notre équipe vous accueillera et se tient prête à répondre à vos besoins.

- Analyse des besoins spécifiques en amont.
- Adaptation des supports et modalités pédagogiques selon situation de handicap.
- Adaptation possible des supports, rythmes et modalités pédagogiques.

Indicateurs de performance

Satisfaction

À venir

Atteinte des objectifs

À venir

Recommandation

80%