

# Référent sur la lutte contre le harcèlement sexuel et les agissements sexistes

P R O M E O

Ressources Humaines - RSE

09/05/2026

## Public et prérequis

Service RH, référent CSE, manager, Institutions Représentatives du Personnel ou tout salarié amené à interagir sur le sujet

Aucun prérequis

## Les objectifs

Situer le rôle et les obligations du référent  
Identifier et qualifier juridiquement les situations de harcèlement sexuel et d'agissements sexistes  
Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise  
Agir face à une situation de harcèlement ou d'agissement sexiste  
Assumer la mission opérationnelle de référent

## Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

Alternance d'apports théoriques et réglementaires et de cas pratiques  
Une formation conçue comme une brique essentielle dans la construction et le développement du dialogue social

PROMEIO est agréé par la DREETS au déploiement de la formation des membres du CSE et de la CSSCT.

Cette formation est complémentaire à la formation des élus en Santé Sécurité et Conditions de Travail / CSSCT.

La formation est animée par des formateurs experts, validés par nos équipes pédagogiques et disposant de 5 à 10 années d'expérience dans leur domaine de compétences.

## Validation et certification

Attestation de formation

## Outils pédagogiques

Supports théoriques et réglementaires  
Cas pratiques, mises en situation à partir d'exercices concrets pour les participants

## Contenu de la formation

### Situer le rôle et les obligations du référent

Expliquer le cadre légal relatif à la désignation du référent harcèlement sexuel et agissements sexistes.  
Distinguer les obligations applicables aux entreprises selon leur effectif (référent CSE / référent entreprise).

### RÉFÉRENCE

**RHRS0004**

### CENTRES DE FORMATION

**Compiègne, Saint-Quentin, Amiens**

### DURÉE DE LA FORMATION

**1 jour / 7 heures**

### ACCUEIL PSH

**Formation ouverte aux personnes en situation de handicap. Moyens de compensation à étudier avec le référent handicap du centre concerné.**

## Les + Promeo

- 60 ans d'existence
- Une communauté de 3 100 alternantes
- 24 000 stagiaires formés par an
- 3 500 entreprises qui nous font confiance
- Un accompagnement personnalisé et un contact dédié
- L'expertise professionnelle de tous nos formateurs
- La diversité des diplômes sous accréditation par des partenaires de renom
- Une pédagogie active
- Des infrastructures technologiques et un environnement stimulant

Identifier les attentes, besoins et problématiques propres à son entreprise en matière de prévention des agissements sexistes

### **Identifier et qualifier juridiquement les situations de harcèlement sexuel**

Définir le harcèlement sexuel et les agissements sexistes au regard du droit du travail en vigueur.

Reconnaître les comportements constitutifs d'agissements sexistes.

Distinguer les agissements sexistes d'autres comportements liés au sexe ou au genre.

Appréhender les risques juridiques encourus par l'auteur et par l'employeur

### **Prévenir les agissements sexistes et le harcèlement sexuel en entreprise**

Contribuer à l'affichage de l'engagement de l'entreprise et à l'adoption d'une conduite exemplaire.

Intégrer la prévention des agissements sexistes dans le règlement intérieur et les pratiques internes.

Participer à la sensibilisation et à l'information de l'ensemble des salariés.

Évaluer le climat social et identifier les situations à risque.

Inscrire la prévention du sexisme dans le cadre du dialogue social

### **Agir face à une situation de harcèlement ou d'agissement sexiste**

Accueillir, orienter et informer les salariés confrontés à des situations de harcèlement ou d'agissements sexistes.

Veiller à la prise en charge et à la protection des victimes.

Contribuer à la mise en œuvre des procédures internes, à la cessation des faits et aux mesures disciplinaires appropriées.

Identifier et mobiliser les interlocuteurs internes et externes compétents

### **Assumer la mission opérationnelle de référent**

Expliquer les missions du référent : prévention, sensibilisation, accompagnement, orientation et enquête interne.

Identifier les moyens mis à disposition du référent pour exercer sa mission.

Mettre en œuvre les démarches nécessaires à la désignation du référent (formalités, communication).

Appréhender les sanctions encourues en cas d'absence de désignation d'un référent

## **Modalité d'évaluation**

L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers de cas pratiques et des mises en situation.