Référent(e) sur la lutte contre le harcèlement sexuel et agissements sexistes

Ressources Humaines - RSE

07/11/2026

Public et prérequis

- Managers, responsables d'équipes et services RH, référent CSE, tout salarié d'une entreprise

Etre sensible aux questions relatives aux ressources humaines

Les objectifs

- Reconnaitre les agissements sexistes et identifier les conduites interdites
- Prendre conscience des problèmes liés au sexisme pour anticiper et prévenir
- Réagir et lutter contre les agissements sexistes

Les méthodes pédagogiques et d'encadrement

- Apports théoriques.
- Echanges collectifs avec de nombreux exemples

L'AFPI acm Formation atteste que nos formateurs disposent d'un parcours professionnel significatif en lien avec l'action de formation et de compétences pédagogiques leur permettant de dispenser ce programme.

Programme

Introduction

- Tour de table
- Echanges sur les besoins et attentes de chaque participant
- Echanges sur les problématiques de chaque entreprise

Identifier le cadre juridique des agissements sexistes et harcèlement au travail

- Définitions
- Exemples d'agissements sexistes
- Les éléments qui constituent l'agissement sexiste
- Risque pour l'auteur d'agissement sexiste
- Risque pour l'employeur de la victime
- Distinction entre l'agissement sexiste et d'autres comportements subis par une personne en raison de son sexe

Comment prévenir et agir contre les agissements sexistes en entreprise ?

- Afficher votre engagement et adopter une conduite exemplaire
- Sensibiliser tout(es) salarié(es)
- Prévenir tout agissement sexiste
- Veiller à la prise en charge des victimes
- Faire cesser et sanctionner
- Evaluer le climat social de l'entreprise
- Intégrer dans le cadre du dialogue social de l'entreprise la question du sexisme

CENTRES DE FORMATION

Lille, Boulogne, Hénin-Beaumont, Valenciennes, Maubeuge, Cambrai, St-Omer, Calais, Béthune

DURÉE DE LA FORMATION

1 jour

ACCUEIL PSH

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

Les + afpi

• 1300 Jeunes formés par an
• 600 contrats d'alternance à pourvoir
• 750 entreprises partenaires
• Accompagnement individualisé
• Diplômes reconnus par l'Etat

• Savoir-être, management, sécurité
• Pédagogie innovante (par projets, en îlots, projet Voltaire, Olympiades des métiers)
• Equipement en machines modernes qui préparent aux métiers de demain

10 CENTRES
dans le Nord Pas-de-Calais situés au coeur des bassins industriels et d'emploi

- Récapitulatif des mesures curatives à prendre en tant qu'employeur

La désignation d'un référent

- Nouvelles obligations
- Qui peut être désigné comme référent ?
- Quelle est la mission du référent ?
- Quelles sont les moyens du référent ?
- Quand doit intervenir la désignation du référent ?
- Quelles sont les formalités à prévoir ?
- Quelles sanctions en l'absence de désignation d'un référent d'entreprise

Modalité d'évaluation

- L'évaluation des acquis est réalisée tout au long de la formation au travers de mises en situation.
- Attestation

Suivi de la formation

Le suivi de l'exécution de l'action se fait par :

- L'émargement de feuilles de présence par chaque stagiaire.
- Fiche d'évaluation de stage.

Version documentaire

PR5/ENR/01 V.2