

REFERENTIEL FORMATION REFERENT LUTTE CONTRE HARCELEMENT SEXUEL ET AGISSEMENTS SEXISTES				
Aptitudes	Compétences	Acquis de l'apprentissage	Savoir-être associé	Outils
1. Repérer les enjeux de la prévention du HS et des AS	Pouvoir se replacer dans le contexte historique	Contextualiser l'évolution du droit des femmes et du droit au sens large pour appréhender les enjeux de la lutte contre les violences sexuelles et agissements sexistes		Fiche de synthèse historique
	Pouvoir se référer au cadre réglementaire et normatif applicable dans l'entreprise	Connaître les règles juridiques (et pénales) qui encadrent ces propos et comportements au travail	→ Définition juridique du HS et des AS	Synthèse de l'évolution législative
		Connaître les obligations de l'employeur	→ Réglementation applicable (code pénal/code du travail), jurisprudence ; sanctions applicables	Tableau évolution comparée C.trav. / C.pen
	Communiquer avec les acteurs internes et externes de la prévention	Connaître les moyens du référent du CSE, du référent employeur et du CSE	→ Responsabilité de l'employeur	
		Identifier les principaux acteurs de la prévention du HS et des AS dans l'entreprise	→ Missions et moyens des acteurs en matière de HS et AS	Fiche de synthèse sur les acteurs
		Identifier les principaux acteurs externes de la prévention du HS et des AS	→ Savoir où trouver l'information et la communiquer (coordonnées, affichage, ...)	
2. Exercer la mission de référent HS et AS	Identifier les leviers d'action en matière de prévention du HS et AS	Supprimer ou réduire les risques - <i>(application des principes généraux de prévention - les 3 niveaux de prévention primaire, secondaire, tertiaire)</i>	→ Savoir identifier les situations à risque dans l'entreprise (en termes d'emploi et d'organisation) pour déterminer les mesures de prévention collectives pouvant être mises en œuvre (*)	Guide pratique DGT – Harcèlement sexuel et agissements sexistes au travail : Prévenir, agir, sanctionner Kit ANACT sur les VSST
		Evaluer les risques dans l'entreprise (par unité de travail) et contribuer à l'élaboration du programme annuel de prévention / liste des actions de prévention	→ Connaître les documents dans l'entreprise traitant du HS et AS (documents obligatoires : RI, DUER, affichage, ... ; documents internes : charte, livret d'accueil, ...)	
	Apprendre à lutter efficacement contre le HS et les AS au travail	Prendre en compte l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe	→ La négociation en entreprise (QVCT et égalité professionnelle)	Guide du Défenseur des Droits pour le recueil du signalement et l'enquête interne Fiche INRS ED 6520 – Harcèlement sexuel et agissements sexistes : Que faire ?
		Comprendre les mécanismes du HS	→ Savoir identifier les signes du HS et des AS, et connaître les effets potentiels sur les victimes	
		Adopter le positionnement adéquat	→ Savoir caractériser la situation rencontrée	
			→ Savoir conduire l'enquête, être en capacité d'échanger avec des salariés auteurs, témoins ou victimes	
			→ Savoir accompagner et orienter des salariés auteurs, témoins ou victimes	

(*) Situations à risques au niveau organisationnel = travail de nuit au contact de la clientèle, travail isolé, management ... ; situations à risques pour certaines conditions d'emploi = métier ou poste en milieu peu mixte, précarité CDD intérim, accès moindre à des postes de responsabilité ; mesures collectives = horaires de travail, mixité des équipes, aménagement des locaux, organisation des déplacements pro, toilettes vestiaires séparés, formation salariés et manager