Politique de prévention et de traitement des violences, du harcèlement et des discriminations

Avec sa procédure de signalement · Indicateur 12 du référentiel national qualité · Version 1.0 du 3 novembre 2026

1. Pourquoi cette politique

Une formation réussie suppose que chacun s'y sente en sécurité et respecté. Depuis le 1er novembre 2026, l'indicateur 12 du référentiel Qualiopi demande à tout organisme de formation de prévenir et de traiter toute situation de violence, y compris les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination survenant dans le cadre de ses formations.

Nos formations se déroulent en intra, sur le lieu de travail des stagiaires, souvent en « live terrain » au contact des clients de l'établissement. Cette politique tient compte de cette particularité : l'établissement reste l'employeur des stagiaires et garde ses propres obligations ; PERCEPIED CONSEIL agit pour tout ce qui se passe pendant le temps de formation et dans la relation avec ses formateurs.

À qui elle s'applique

- aux stagiaires de toutes nos actions de formation, en présentiel, en live terrain ou à distance ;
- à Bruno Percepied et à toute personne intervenant pour PERCEPIED CONSEIL ;
- à nos sous-traitants et à leurs formateurs, qui s'y engagent dans leur convention de sous-traitance ;
- aux situations impliquant un client de l'établissement ou un collaborateur non stagiaire pendant une séance de formation.

2. Nos engagements

1. Ne tolérer aucune forme de violence, de harcèlement, d'agissement sexiste ou de discrimination, quel qu'en soit l'auteur.
2. Informer chaque stagiaire, dès le début de la formation, de ses droits et de la personne à qui s'adresser.
3. Traiter tout signalement sans délai, avec sérieux et confidentialité.
4. Protéger la personne qui signale ou témoigne de bonne foi contre toute forme de représailles.
5. Tirer les enseignements de chaque situation pour améliorer nos pratiques (tableau d'amélioration continue et cartographie des risques).

3. De quoi parle-t-on

Ces définitions reprennent les termes du code du travail et du code pénal, simplifiés pour être compris de tous.

Situation	En pratique
Agissement sexiste (code du travail, art. L1142-2-1)	Tout agissement lié au sexe d'une personne, qui porte atteinte à sa dignité ou crée un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Exemple : remarques déplacées sur la tenue ou le physique.
Harcèlement sexuel (art. L1153-1)	Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés, ou pression grave même unique, dans le but d'obtenir un acte sexuel.

Situation	En pratique
Harcèlement moral (art. L1152-1)	Agissements répétés qui dégradent les conditions de travail ou de formation et portent atteinte à la dignité, à la santé ou à l'avenir professionnel de la personne.
Discrimination (art. L1132-1 et code pénal, art. 225-1)	Traiter une personne moins favorablement en raison notamment de son origine, de son sexe, de son âge, de son handicap, de son apparence, de sa religion, de son orientation sexuelle ou de son état de santé.
Violence	Toute agression physique ou verbale, menace ou intimidation, y compris par un client de l'établissement pendant un live terrain.

4. La prévention au quotidien

- **En début de formation** : rappel oral du cadre au tour de table et mot d'accueil remis à chaque stagiaire, avec les coordonnées du référent.
- **Dans nos documents** : référence à cette politique dans les conventions de formation, le règlement intérieur et les conditions générales de vente ; publication sur www.percepied-conseil.com.
- **Avec nos formateurs et sous-traitants** : engagement écrit dans la convention de sous-traitance, obligation de signaler toute situation sans délai.
- **Pendant le live terrain** : le formateur reste attentif aux tensions avec les clients ou entre collègues et interrompt la mise en situation si nécessaire. Le tutoiement n'est employé qu'avec l'accord des participants.
- **Compétences** : la sensibilisation des intervenants à ces sujets est inscrite au plan de développement des compétences (indicateurs 21 et 22).

5. Procédure de signalement

Qui contacter

Contact	Coordonnées
Référent prévention et handicap : Bruno PERCEPIED, Président	+33 (0)6 60 66 64 43 · bruno@percepied-conseil.com
Si le référent est mis en cause : Florence PERCEPIED, Directrice générale	contact@percepied-conseil.com
Interlocuteurs extérieurs	Défenseur des droits : 09 69 39 00 00 · Violences Femmes Info : 3919 · Urgence : 17 ou 112

Toute personne victime ou témoin peut signaler une situation, par oral, par téléphone, par courriel ou au moyen de la fiche de signalement jointe en annexe. Un signalement peut être fait sans attendre d'avoir des preuves.

Les étapes

Étape	Ce qui est fait	Délai
1. Mise en sécurité	En cas de danger immédiat : appel du 17 ou du 112, arrêt de la séance, séparation des personnes concernées.	Immédiat
2. Accusé de réception	Le référent confirme au signalant qu'il a bien reçu son signalement et l'informe de la suite.	48 h ouvrées
3. Mesures conservatoires	Selon la gravité : changement de groupe ou de formateur, suspension de l'intervention d'un sous-traitant, information de l'employeur avec l'accord de la personne concernée, sauf danger.	Sans délai

Étape	Ce qui est fait	Délai
4. Analyse	Entretiens séparés avec la personne concernée, les témoins et la personne mise en cause ; recueil des faits, sans jugement.	7 jours
5. Décision	Mesures adaptées : rappel à l'ordre, exclusion de la formation, fin de collaboration avec un formateur ou sous-traitant, transmission à l'employeur. Orientation de la victime vers les interlocuteurs extérieurs et rappel de son droit de porter plainte.	15 jours
6. Clôture et retour	Information du signalant sur les suites données, dans le respect de la confidentialité.	À la clôture
7. Retour d'expérience	Inscription anonymisée au tableau d'amélioration continue ; mise à jour de la cartographie des risques.	Revue trimestrielle

6. Confidentialité et protection

- Les informations recueillies ne sont partagées qu'avec les personnes strictement nécessaires au traitement.
- Aucune personne ayant signalé ou témoigné de bonne foi ne peut faire l'objet de représailles de la part de PERCEPIED CONSEIL ou de ses intervenants.
- Les signalements sont consignés dans un registre confidentiel tenu par le référent. Les données personnelles sont conservées le temps nécessaire au traitement puis archivées ou supprimées conformément au RGPD.

7. Suivi de la politique

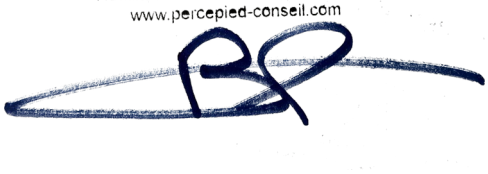
Cette politique est revue chaque année et après tout signalement. Le nombre de signalements, leur délai de traitement et les actions décidées sont suivis dans le tableau de bord Qualiopi.

Fait à Saint-Raphaël, le 3 novembre 2026

Bruno PERCEPIED

Président de la SAS PERCEPIED CONSEIL, référent prévention

SAS PERCEPIED CONSEIL
Siret : 893 189 241 00019
R.C.S FREJUS 893 189 241 APE 7022Z
La Ferme du Golf de Valescure
Impasse Jacques PERCEPIED
83700 SAINT RAPHAEL
Habilitation Formation 93830625583
www.percepied-conseil.com



Annexe 1 – Fiche de signalement

À remettre au référent en main propre ou par courriel. Vous pouvez aussi signaler par oral : le référent remplira la fiche avec vous.

Rubrique	À compléter
Date du signalement	
Vous êtes	☐ victime ☐ témoin ☐ formateur ☐ autre
Nom et coordonnées (facultatif pour un témoin)	
Formation, établissement et date des faits	
Description des faits (quoi, où, qui, comment)	
Personnes présentes ou témoins	
Mesure souhaitée ou besoin immédiat	
Reçu par (référent) et date	

Annexe 2 – Registre confidentiel des signalements

Tenu par le référent, hors des dossiers clients. Une ligne par signalement, anonymisée dans le tableau d'amélioration.

N°	Date	Formation	Nature	Mesures conservatoires	Décision	Date de clôture