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

Nicolas RAIMBAULT · Version 1 · 11/11/2026

Cette procédure répond à l'indicateur 12 du référentiel national qualité (décret n° 2026-728 du 1er août 2026) : prévenir et traiter toute situation de violence, dont les violences sexistes et sexuelles, de harcèlement ou de discrimination dans le cadre de la formation.

1. À qui elle s'adresse et ce qu'elle couvre

Cette procédure s'adresse à toute personne qui suit une formation de Perfandco (stagiaire, bénéficiaire), à son employeur ou financeur, et au formateur. Elle couvre toutes les situations liées à la formation : en salle, en visioconférence en direct, pendant les pauses, les repas, les trajets entre lieux de formation, et les échanges de messages qui en découlent.

2. Notre engagement

Perfandco ne tolère aucune violence, aucun harcèlement, aucune discrimination, ni de la part du formateur, ni entre stagiaires, ni de la part d'une personne extérieure. Toute personne peut signaler une situation sans crainte de représailles. Un signalement fait de bonne foi ne peut jamais lui être reproché, même si les faits ne sont finalement pas établis.

3. De quoi parle-t-on

Définitions simplifiées. Ce sont les textes de loi qui s'appliquent.

Situation	En clair
Violence	Tout acte, physique ou verbal, qui porte atteinte à l'intégrité ou à la dignité d'une personne : coups, menaces, insultes, humiliations, intimidation.
Violence sexiste et sexuelle, agissement sexiste	Propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste imposés à une personne : remarques sur le corps, blagues sexistes, gestes déplacés, contact non voulu, messages insistants, pression de nature sexuelle.
Harcèlement moral	Agissements répétés qui dégradent les conditions de formation ou de travail d'une personne et peuvent porter atteinte à sa dignité ou à sa santé : mise à l'écart, moqueries répétées, dénigrement.
Harcèlement sexuel	Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Une seule pression grave, même non répétée, suffit.
Discrimination	Traitement défavorable fondé sur un critère interdit par la loi : origine, sexe, âge, handicap, état de santé, grossesse, orientation sexuelle, identité de genre, religion, opinions, situation de famille, apparence physique, etc.

4. Le référent, et comment le joindre

Le référent violences, harcèlement et discriminations de Perfandco est Nicolas Raimbault, dirigeant et formateur. Il reçoit les signalements, garantit leur confidentialité, décide avec la personne des mesures de protection et conduit le traitement décrit au point 6.

Adresse de signalement : perfandco@yahoo.fr · Référent : Nicolas Raimbault · Perfandco, Genabum Park, 74 bis rue de l'Argonne, 45000 Orléans

Cette adresse sert uniquement aux signalements et aux demandes d'information sur cette procédure. La personne peut aussi demander un rendez-vous, en face à face ou en visioconférence, et peut être accompagnée de la personne de son choix.

5. Comment signaler

- Par e-mail à perfandco@yahoo.fr, avec ou sans la fiche de signalement (annexe B). Une phrase suffit pour commencer : « Je souhaite vous parler d'une situation. »
- À voix haute, auprès du référent, pendant la formation ou après. Le référent écrit alors ce qui a été dit, avec l'accord de la personne, et le lui fait relire.
- Un témoin ou un collègue peut aussi signaler une situation qu'il a observée.
- Une personne salariée peut en parler en parallèle à son employeur (responsable, ressources humaines, représentants du personnel, médecine du travail). Perfandco coopère avec lui, avec l'accord de la personne.

6. Si la situation concerne le référent lui-même

Nicolas Raimbault est à la fois référent et formateur. Si le signalement le met en cause, il ne traite pas lui-même la situation : il n'enquête pas, il ne contacte pas la personne autrement que pour lui rappeler ses recours, et il la dirige vers l'extérieur.

- La personne peut s'adresser directement à son employeur ou au financeur de la formation, qui connaissent la convention signée avec Perfandco.
- Elle peut saisir un recours externe (annexe E), sans passer par Perfandco.
- Perfandco coopère pleinement avec toute instance saisie et lui remet les éléments demandés.

7. Comment un signalement est traité

Étape	Ce qui se passe	Délai visé
1. Accusé de réception	Le référent confirme la réception, rappelle la confidentialité et propose un échange.	2 jours ouvrés
2. Protection immédiate	Si besoin, mesures sans attendre : séparer les personnes, changer de groupe ou de salle, suspendre ou interrompre une séance, proposer de poursuivre à distance, appeler les secours (17, 112) en cas de danger.	Immédiat
3. Écoute et examen	Le référent écoute la personne concernée, puis la personne mise en cause, séparément, en respectant le contradictoire. Il	Premier échange : 5 jours ouvrés

	recueille les éléments utiles (messages, témoignages). Il garde tout confidentiel : seules les personnes nécessaires au traitement sont informées.	
4. Décision	Classement motivé, ou rappel à l'ordre, avertissement écrit, exclusion temporaire ou définitive, selon le règlement intérieur (articles 12 et 13). Si l'employeur ou le financeur doit être informé, la personne concernée le sait avant. Si les faits sont graves, signalement aux autorités compétentes.	15 jours ouvrés après le premier échange
5. Suivi et clôture	Le référent reprend contact avec la personne pour vérifier que la situation est apaisée, puis clôture le dossier par écrit.	Un contact dans le mois suivant la décision

Ces délais sont des objectifs : si une situation exige plus de temps, le référent le dit à la personne et explique pourquoi.

Interdiction de représailles : aucune sanction, aucune différence de traitement ne peut viser une personne qui a signalé ou témoigné de bonne foi. Une accusation que l'on sait fausse est une faute et peut être sanctionnée selon le règlement intérieur.

8. Prévenir, informer, adapter

- Information permanente : la procédure et le règlement intérieur sont en ligne sur le site internet de l'organisme de formation, accessibles à tout moment. Le texte court de l'annexe A y figure aussi.
- Règles de conduite, en salle comme à distance : respect de la parole de chacun, aucune remarque sur le corps ou l'identité, aucune captation sans accord, aucune relation de pression.
- Adaptation de la formation : le formateur est attentif aux signes de mal-être, de retrait ou d'abandon, et en parle avec la personne ; il peut adapter le rythme, la place, les exercices (voir aussi la procédure globale sur les ruptures de parcours).
- Règlement intérieur : l'article de l'annexe D complète le règlement intérieur remis à chaque stagiaire.

9. Garder une trace, et s'améliorer

- Chaque signalement donne lieu à une fiche dans un registre confidentiel (annexe C), accessible au seul référent.
- Une fois par an, le référent relit le registre sans nom propre : nombre de signalements, délais, suites, enseignements, et met à jour cette procédure si besoin. Il compte les situations pour le bilan qualité, sans jamais identifier les personnes.
- Les données sont traitées dans le respect du RGPD : conservation limitée à ce qui est nécessaire au traitement et aux éventuelles suites.

10. Où trouver cette procédure

Elle est affichée et à disposition sur le site internet de l’organisme de formation. Elle est relue chaque année et à chaque évolution du référentiel.

Nicolas Raimbault, dirigeant et référent

Fait à Orléans, le 11 novembre 2026

Signature :



Annexe A. Texte court d'information (site internet et supports de formation)

Respect et signalement. Perfandco ne tolère aucune violence, aucun harcèlement, aucune discrimination pendant ses formations. Si vous êtes concerné ou témoin d'une situation, vous pouvez en parler en confidence à Nicolas Raimbault, référent, à l'adresse perfandco@yahoo.fr. Vous ne subirez aucune conséquence pour avoir signalé de bonne foi. La procédure complète vous est remise sur demande.

Annexe B. Fiche de signalement (facultative)

Rubrique	À remplir
Date et lieu des faits	
Formation concernée	
Votre nom (facultatif) et un moyen de vous répondre	
Ce qui s'est passé, avec vos mots	
Personne(s) concernée(s), témoin(s) éventuel(s)	
Ce que vous attendez (écoute, protection, changement de groupe, autre)	
Autorisez-vous le référent à informer votre employeur ou financeur ?	Oui / Non

Annexe C. Registre des signalements (confidentiel)

N°	Date de réception	Formation	Nature	Mesures de protection	Suites et décision	Date de clôture

Registre tenu par le référent. Il ne quitte pas le poste du référent et ne contient que le nécessaire au traitement.

Annexe D. Article ajouté au règlement intérieur

Article 10 bis, respect, violences, harcèlement et discriminations. Aucune violence, aucun harcèlement moral ou sexuel, aucun agissement sexiste, aucune discrimination n'est toléré pendant les formations, à l'égard de quiconque (stagiaire, formateur, intervenant, personne extérieure). Ces comportements constituent des fautes pouvant entraîner les sanctions prévues à l'article 12. Toute personne peut les signaler au référent de l'organisme de formation, Nicolas Raimbault, à l'adresse perfandco@yahoo.fr, selon la procédure remise sur demande. Aucune sanction ne peut viser une personne qui a signalé ou

témoigné de bonne foi.

Annexe E. Recours externes

Qui	Pour quoi	Comment
Défenseur des droits	Discriminations, atteintes aux droits, y compris quand l'organisme de formation est en cause	defenseurdesdroits.fr, 09 69 39 00 00
3919	Violences sexistes et sexuelles, violences conjugales (anonyme, gratuit)	Téléphone 3919
17 ou 112	Danger immédiat, violence en cours	Téléphone ; 114 par SMS pour les personnes sourdes ou malentendantes
Employeur, ressources humaines, médecine du travail	Pour une personne salariée : traitement dans son entreprise	Contacts de l'entreprise