

BGE OUEST HERAULT**PROCÉDURE DE PRÉVENTION ET DE TRAITEMENT****des violences sexistes et sexuelles, du harcèlement et des discriminations en formation**

Document formalisé en application du décret n° 2026-728 du 1er août 2026, entrée en vigueur le 1er novembre 2026)

Version	V1 —20 08 2026
Rédigé par	ROMATICO Agnès Directrice Adjointe
Validé par	COULIER Lucie Directrice
Date d'application	01/09/2026
Diffusion	Bénéficiaires, salariés, formateurs internes et externes, sous-traitants

1. Objet et champ d'application

La présente procédure a pour objet de définir les modalités de prévention, de signalement et de traitement des situations de violences sexistes et sexuelles (VSS), de harcèlement (moral ou sexuel), d'agissements sexistes et de discriminations pouvant survenir dans le cadre des actions de formation dispensées par BGE OUEST HERAULT.

Elle s'applique :

- à l'ensemble des bénéficiaires (stagiaires, candidats à la certification) ;
- à l'ensemble des personnels internes (salariés, dirigeants) ;
- aux intervenants externes (formateurs vacataires, sous-traitants) ;
- dans tous les lieux et modalités de formation : locaux de l'organisme, formation à distance, périodes en entreprise le cas échéant.

Elle couvre les situations survenant entre bénéficiaires, entre un bénéficiaire et un membre du personnel ou intervenant, ou impliquant un tiers (client, partenaire, entreprise d'accueil).

2. Cadre juridique et définitions

2.1 Références juridiques

- Articles 222-33 et 222-33-2 du Code pénal (harcèlement sexuel et moral) ;
- Article L. 1153-1 et suivants du Code du travail (harcèlement sexuel et agissements sexistes) ;
- Article L. 1152-1 et suivants du Code du travail (harcèlement moral) ;
- Article 225-1 du Code pénal (discrimination) ;
- Indicateur 12 du Référentiel National Qualité Qualiopi (annexe au chapitre VI, titre Ier, livre III, 6e partie du Code du travail, modifiée par le décret n° 2026-728 du 1er août 2026).

2.2 Définitions

Violences sexistes et sexuelles (VSS) :

Tout comportement à connotation sexuelle ou sexiste non désiré, imposé à une personne, portant atteinte à sa dignité ou créant à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante. Cela inclut les propos, gestes, images ou comportements à caractère sexuel ou sexiste, jusqu'à l'agression sexuelle.

Harcèlement moral :

Agissements répétés ayant pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de suivi de la formation ou de travail, susceptible de porter atteinte aux droits, à la dignité ou à la santé physique ou mentale de la personne.

Harcèlement sexuel :

Propos ou comportements à connotation sexuelle répétés qui portent atteinte à la dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, ou qui créent une situation intimidante, hostile ou offensante. Est assimilé au harcèlement sexuel le fait, même non

répété, d'user de toute forme de pression grave dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle.

Discrimination :

Le fait de traiter une personne de manière défavorable en raison de critères prohibés par la loi (origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, patronyme, état de santé, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, appartenance ou non-appartenance vraie ou supposée à une ethnie, une nation, une prétendue race ou une religion déterminée, etc.).

3. Engagement de l'organisme

BGE OUEST HERAULT affirme une politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de violence sexiste et sexuelle, de harcèlement ou de discrimination. Cet engagement se traduit par :

- la désignation d'un(e) référent(e) dédié(e) (cf. section 4) ;
- l'information systématique des bénéficiaires dès leur entrée en formation (cf. section 5) ;
- un dispositif de signalement accessible, confidentiel et sans crainte de représailles (cf. section 6) ;
- un traitement rapide, proportionné et tracé de tout signalement (cf. section 7) ;
- la sensibilisation régulière des personnels et intervenants à la prévention de ces situations.

4. Personne référente

Une référente « prévention des VSS, harcèlement et discriminations » est désignée au sein de l'organisme.

Nom et prénom	ABARKI KARINE
Fonction	Assistante Administrative et comptable
Site(s) de rattachement	Tous sites
Téléphone	07 44 90 37 28
Email	k.abarki@bge-eo.fr
Suppléant(e)	MARTINEZ CELINE, en cas d'indisponibilité ou de conflit d'intérêt (c.martinez@bge-eo.fr)

Missions du/de la référent(e) :

- réceptionner et accuser réception des signalements ;
- orienter et accompagner la personne concernée ;
- garantir la confidentialité du traitement ;
- coordonner l'enquête interne et proposer des mesures ;

- assurer la traçabilité des signalements et de leur traitement (cf. section 8) ;
- actualiser ses connaissances (formation, veille juridique) et participer à la sensibilisation interne.

En cas de mise en cause du/de la référente elle-même, le signalement est adressé à la suppléante ou directement à la direction.

5. Information des bénéficiaires

L'information est délivrée de manière systématique et à plusieurs moments du parcours :

5.1 En amont / à l'entrée en formation

- mention dans le livret d'accueil et le règlement intérieur ;
- rappel lors de la réunion d'accueil ou de l'entretien individuel d'entrée en formation ;
- affichage dans les locaux (coordonnées de la référente et numéro).

5.2 Pendant la formation

- rappel oral en début de session par le formateur (charte de bonne conduite) ;
- pour la formation à distance : mention des mêmes informations dans l'espace numérique du bénéficiaire (MBV, plateforme LMS).

5.3 Contenu de l'information communiquée

- la définition des comportements prohibés (VSS, harcèlement, discrimination) ;
- les coordonnées du/de la référent(e) et de son suppléant ;
- les modalités de signalement (canaux, délais de réponse) ;
- la garantie de confidentialité et de non-représailles ;
- les ressources externes mobilisables (cf. annexe 2).

Pour le public mineur, cette information est également transmise aux responsables légaux.

6. Protocole de signalement

6.1 Qui peut signaler

Toute personne victime ou témoin d'une situation de VSS, de harcèlement ou de discrimination : bénéficiaire, salarié, formateur, intervenant externe, tuteur en entreprise.

6.2 Canaux de signalement

- contact direct (oral) avec la référente ou sa suppléante ;
- email : k.abarki@bge-eo ;fr
- courrier remis en main propre ou adressé au siège ;
- fiche de signalement écrite (cf. annexe 1), disponible dans le livret d'accueil et sur l'espace numérique du bénéficiaire ;
- à défaut, tout membre de l'équipe pédagogique ou administrative sollicité doit orienter immédiatement la personne vers la référente.

6.3 Contenu minimal d'un signalement

- identité du signalant (sauf signalement anonyme, accepté mais moins actionnable) ;

- description des faits (dates, lieux, personnes impliquées, témoins éventuels) ;
- éléments de preuve disponibles, le cas échéant (écrits, messages, témoignages).

6.4 Accusé de réception

La référente accuse réception du signalement dans un délai maximal de 48 heures ouvrées et informe la personne des étapes à venir.

7. Modalités de traitement

7.1 Principes directeurs

- confidentialité stricte : seules les personnes strictement nécessaires au traitement du signalement sont informées ;
- protection contre les représailles à l'égard du signalant, de la victime et des témoins ;
- célérité : traitement engagé sans délai, notamment pour toute situation présentant un risque immédiat ;
- présomption d'innocence de la personne mise en cause jusqu'à établissement des faits ;
- impartialité de la personne en charge du traitement (recours au suppléant en cas de conflit d'intérêt).

7.2 Étapes du traitement

1. Accusé de réception du signalement (sous 48h ouvrées).
2. Entretien avec la personne à l'origine du signalement, dans un cadre confidentiel, pour recueillir les faits précisément.
3. Évaluation du degré d'urgence et, si nécessaire, mise en place immédiate de mesures conservatoires (éloignement temporaire des personnes concernées, aménagement d'emploi du temps, suspension d'accès à certains espaces communs, etc.).
4. Recueil des éléments complémentaires (témoins, documents) et, le cas échéant, entretien avec la personne mise en cause.
5. Analyse des faits et qualification de la situation (avec, si besoin, l'appui d'un conseil juridique externe ou de la médecine du travail).
6. Décision et mise en œuvre de mesures correctives proportionnées : mesures d'organisation pédagogique, procédure disciplinaire si la personne mise en cause est salariée, rupture de convention avec un intervenant externe, signalement aux autorités compétentes si les faits sont susceptibles de qualification pénale.
7. Information de la personne à l'origine du signalement des suites données, dans le respect de la confidentialité due à la personne mise en cause.
8. Suivi de la situation dans les semaines suivant la clôture (vérification de l'absence de représailles, de récidive).

7.3 Délais indicatifs

Étape	Délai cible
Accusé de réception	72 heures ouvrées

Premier entretien avec le signalant	7 jours ouvrés
Mesures conservatoires si besoin	Immédiates
Clôture de l'analyse des faits	1 mois maximum
Information des suites au signalant	Sous 8 jours après clôture

7.4 Situations relevant du pénal

Lorsque les faits sont susceptibles de constituer une infraction pénale (agression sexuelle, viol, harcèlement caractérisé), la victime est informée de son droit de déposer plainte et orientée vers les services compétents (police, gendarmerie, procureur de la République), sans préjudice du traitement interne.

8. Traçabilité et registre

Chaque signalement, quelle que soit sa suite, fait l'objet d'un enregistrement dans le fichier Excel Tableau des incidents et améliorations accessible sur le NAS BGE OH dans le pôle formation/Pilotage direction registre des incidents (fichier numérique à accès restreint), comprenant a minima :

- la date du signalement ;
- le canal utilisé ;
- un résumé anonymisé des faits ;
- les mesures engagées et leur date ;
- la date de clôture.

Ce registre est strictement confidentiel, conservé sous la responsabilité de la référente, et consultable par l'auditeur Qualiopi comme preuve de mise en œuvre de l'indicateur 12 (sous une forme anonymisée respectant la confidentialité des personnes concernées).

En l'absence de signalement sur une période donnée, le registre est conservé « néant », ce qui constitue en soi un élément de preuve de l'existence et de la disponibilité du dispositif.

9. Sensibilisation, suivi et amélioration continue

- Sensibilisation annuelle des personnels internes et des intervenants externes/sous-traitants (module e-learning, temps dédié en réunion d'équipe, diffusion de ressources) ;
- Intégration de cette procédure dans le processus d'intégration des nouveaux salariés et intervenants ;
- Bilan annuel du dispositif (nombre de signalements, délais de traitement, actions correctives) présenté en réunion qualité et intégré à la démarche d'amélioration continue (indicateur 32) ;
- Révision de la procédure a minima chaque année ou à chaque évolution réglementaire.

Annexe 1 — Fiche de signalement

À remettre, sur demande, à la référente ou à adresser par email à k.abarki@bge-eo.fr.

Ce document peut également être complété de manière anonyme.

Date du signalement :

Nom du signalant (facultatif) :

Qualité du signalant : ☐ Victime ☐ Témoin ☐ Autre :

Personne(s) concernée(s) par les faits :

Date(s) et lieu(x) des faits :

Description des faits :

Témoin(s) éventuel(s) :

Pièces jointes : ☐ Oui ☐ Non — préciser :

Cadre réservé au/à la référent(e) :

Date de l'accusé de réception :

Mesures conservatoires engagées :

Date de clôture du traitement :

Annexe 2 — Ressources et contacts utiles

Ressource	Coordonnées
Urgences	17 (police/gendarmerie) — 15 (SAMU) — 112 (numéro d'urgence européen)
Violences sexuelles et sexistes	3919 (Violences Femmes Info, gratuit et anonyme)
Viols, agressions sexuelles	0 800 05 95 95 (Viols Femmes Informations)
Défenseur des droits	defenseurdesdroits.fr — 09 69 39 00 00 (discriminations, harcèlement)
Inspection du travail	DDTM SATO, 6 impasse Joseph Barrière, 34500 Béziers
Médecine du travail / service de santé	AIST Béziers - Centre de Béziers / La Devèze 19 Av. Jean Foucault, 34500 Béziers
Référente handicap de l'organisme	ROMATICO AGNES 06 85 05 33 54 et mail : a.romatico@bge-eo.fr