Règlement intérieur de la FFSV

Mise à jour du 15 octobre 2026

Ce Règlement intérieur doit être respecté par toute personne ou stagiaire accueillie dans notre établissement.

Article 1 : Champ d'application

Le présent règlement est établi conformément aux articles L6352-3 et L6352-4 et R6352-1 à R6352-15 du code du travail. Il s'applique aux stagiaires des formations organisées par les organismes de formation de la FFSV et définit les règles d'hygiène, de sécurité et de discipline applicables aux stagiaires ainsi que la nature et l'échelle des sanctions pouvant être prises vis-à-vis des stagiaires qui y contreviennent. Les stagiaires prennent connaissance de ce règlement avant leur entrée en formation.

Article 2 : Hygiène et sécurité

Toute personne participant à une action de formation s'engage à respecter les prescriptions applicables en matière d'hygiène et de sécurité sur les lieux de formation, ainsi que toutes consignes imposées, soit par la Direction de l'Organisme de formation, soit par le constructeur ou le formateur, s'agissant notamment de l'usage des matériels mis à disposition. Chaque stagiaire veille ainsi à sa sécurité personnelle et à celle des autres. S'il constate un dysfonctionnement du système de sécurité, il en avertit immédiatement la direction de l'organisme de formation. Le non-respect de ces consignes expose la personne à des sanctions disciplinaires. Tout incident ou accident survenu au cours de la formation doit être immédiatement porté à la connaissance du formateur. En cas de formation en dehors des locaux de l'organisme de formation, le stagiaire devra respecter le règlement intérieur de la structure d'accueil.

Article 2-1 : Consignes d'incendie

Les consignes d'incendie et notamment un plan de localisation des extincteurs sont affichés dans les locaux de l'organisme de manière à être connus de tous les stagiaires. Les mesures d'évacuation des locaux se font sous l'autorité et les directives du responsable de formation. Tout stagiaire témoin d'un début d'incendie doit immédiatement contacter les pompiers et alerter un représentant de l'organisme de formation.

Article 2-2 : Matériel confié

Chaque stagiaire a l'obligation de conserver en bon état le matériel qui lui est confié en vue de sa formation. L'utilisation du matériel à d'autres fins, notamment personnelles, est interdite.

Article 2-3 : Interdiction de fumer

En application du décret n° 2006-1386 du 15 novembre 2006 fixant les conditions d'application de l'interdiction de fumer dans les lieux affectés à un usage collectif, il est interdit de fumer dans les salles de cours et dans les locaux de la structure d'accueil.

Article 2-4 : Boissons alcoolisées et stupéfiants

Il est interdit aux stagiaires de pénétrer ou de séjourner en état d'ivresse ou sous l'emprise de stupéfiants, dans le centre de formation. La consommation de boissons alcoolisées sur le lieu du stage est interdite.

Article 2-5 : Accident

Tout accident ou incident survenu à l'occasion de la formation ou pendant le temps de trajet entre le lieu de formation et le domicile du stagiaire ou son lieu de travail, doit être immédiatement déclaré au responsable de l'organisme de formation et au formateur assurant la formation. Le responsable de l'organisme de formation réalise la déclaration d'accident auprès de la Caisse de Sécurité sociale compétente. Lorsque la formation a lieu en interne de l'entreprise, la déclaration d'accident incombe à l'employeur.

Article 2-6 : Responsabilité de l'Organisme en cas de vol ou endommagement de biens personnels

L'organisme décline toute responsabilité en cas de perte, vol ou détérioration des objets personnels déposés par les stagiaires dans son enceinte.

Article 2-7 : Accès aux locaux de formation

Sauf autorisation expresse de la direction de l'organisme de formation, le stagiaire ne peut entrer ou demeurer dans les locaux de formation à d'autres fins que la formation, ni y introduire des personnes étrangères à l'organisme.

Article 2-8 : Accessibilité des locaux et des formations aux personnes en situation de handicap

Les formations sont adaptées à la réception de personnes en situation de handicap et notamment aux personnes à mobilité réduite. Un stagiaire en situation de handicap peut s'informer par mail auprès de notre référente handicap, Emily Martineau – emily.martineau@ff-sportvitalite.fr. En fonction des informations fournies, il pourra être proposé : un accueil à temps partiel ou discontinu, une durée adaptée de formation et des modalités adaptées de validation de la formation ; la mise en œuvre d'adaptations individuelles ; l'accessibilité des supports de cours et du matériel pédagogique ; l'aménagement des modalités générales d'évaluation des connaissances et des compétences acquises au cours de la formation.

Article 3 : Discipline

Toute personne inscrite en stage doit respecter les règles générales et permanentes relatives à la discipline établie par le centre de formation.

Article 3-1 : Horaires de formation

Les stagiaires doivent respecter les horaires de formation signifiés dans la convocation qu'ils ont reçue.

Article 3-2 : Absence et retard

En cas d'absence ou de retard au stage, les stagiaires doivent avertir le responsable de la formation. Lorsque les stagiaires sont des salariés, l'organisme de formation doit informer l'employeur de ces absences. Il est interdit aux stagiaires de quitter le stage sans en informer préalablement le formateur.

Article 3-3 : Suivi de la formation

Le stagiaire est tenu de renseigner la feuille d'émargement à chaque demi-journée de formation. À l'issue de la formation, il lui est demandé de remplir une fiche d'évaluation de la formation suivie. Il se voit également remettre une attestation de présence à transmettre selon le cas, à son employeur/administration ou à l'organisme qui finance l'action.

Article 3-4 : Comportement

Tout stagiaire s'engage à avoir un comportement garantissant le respect des règles élémentaires de savoir-vivre, de savoir-être en collectivité et le bon déroulement des formations.

Article 4 : Représentation des stagiaires

Pour les actions de formation d'une durée supérieure à 500 heures, les stagiaires élisent leurs représentants, soit un délégué titulaire et un délégué suppléant. Tous les stagiaires sont électeurs et éligibles sauf les détenus. Le scrutin a lieu, pendant les heures de la formation, au plus tôt 20 heures et au plus tard 40 heures après le début de la formation. À cet effet, le directeur de l'organisme de formation organise des élections selon les modalités de l'article R 6352-9 et suivants du code du travail.

Article 4-1 : Durée du mandat et rôle des délégués

Les délégués sont élus pour la durée de la formation. Leurs fonctions prennent fin lorsqu'ils cessent, pour quelque cause que ce soit, de participer à la formation. Si le délégué titulaire et le délégué suppléant ont cessé leurs fonctions avant la fin de la formation, il est procédé à une nouvelle élection. Les délégués font toute suggestion pour améliorer le déroulement des formations et les conditions de vie des stagiaires. Ils présentent toutes les réclamations individuelles ou collectives relatives à ces matières, aux conditions d'hygiène et de sécurité et à l'application du Règlement intérieur.

Article 5 : Sanctions disciplinaires

Tout manquement au règlement intérieur pourra, en fonction de sa gravité et en tenant compte des faits et des circonstances, faire l'objet de l'une des sanctions suivantes : un rappel à l'ordre, un avertissement écrit, une exclusion temporaire, une exclusion définitive. Le rappel à l'ordre et l'avertissement écrit sont prononcés par décision motivée du Responsable de la formation (sur proposition du directeur de formation). L'exclusion temporaire et l'exclusion définitive sont prononcées par le Responsable de l'organisme de formation conformément aux dispositions de l'article R 6352-3 et suivants du code du travail. Ces décisions ne seront prises et effectives qu'après un entretien préalable avec l'intéressé, au cours duquel il lui sera notifié les griefs retenus contre lui, et lui permettra de fournir des explications sur ces agissements. Lors de cet entretien, le stagiaire pourra se faire assister par une personne de son choix.

Article 6 : Règlement intérieur

Le présent règlement est remis au stagiaire au moment de son inscription en formation. Il est également disponible sur simple demande et est visible sur le site internet de l'organisme de formation.

Règlement par un OPCO

Si le Client souhaite que le règlement soit émis par l'OPCO dont il dépend, il lui appartient :

- De faire une demande de prise en charge avant le début de la formation et de s'assurer de la bonne fin de cette demande
- De l'indiquer explicitement sur son bulletin d'inscription ou sur son bon de commande
- De s'assurer de la bonne fin du paiement par l'OPCO qu'il aura désigné

Si l'OPCO ne prend en charge que partiellement le coût de la formation, le reliquat sera facturé au Client. Si l'organisme de formation n'a pas reçu la prise en charge de l'OPCO au 1er jour de la formation, le Client sera facturé de l'intégralité du coût du stage. En cas de non-paiement par l'OPCO, pour quelque motif que ce soit, le Client sera redevable de l'intégralité du coût de la formation.

Protection des données

L'organisme de formation est amené à recueillir les données personnelles des stagiaires dans le cadre de l'organisation et du déroulement des formations qu'il divulgue (notamment pour les inscriptions, le suivi et l'évaluation des stagiaires, ainsi que les procédures de paiement…).

Seuls les services internes de l'organisme de formation sont destinataires de ces données à ce jour. Ces informations sont réservées à l'usage des services concernés. Ainsi, le Client est informé que les informations à caractère personnel transmises dans le cadre de la prestation de formation ne seront pas transmises à des tiers.

Conformément à la loi n°78-17 du 6 janvier 1978, dite Loi Informatique et Libertés, modifiée par la loi du 20 juin 2018, le Client dispose d'un droit d'accès, de rectification et d'opposition aux données personnelles le concernant. Ce droit est exerçable en faisant une demande par courrier adressé à l'organisme de formation.

Le Client est responsable de la conservation et de la confidentialité des données qui le concernent et auxquelles il a accès. L'organisme de formation conservera, pour sa part, les données liées à l'évaluation des acquis du stagiaire, pour une période n'excédant pas la durée nécessaire à l'appréciation de la formation.

Prévention et traitement de toute situation de violence, dont violences sexistes et sexuelles (VSS), de harcèlement ou discrimination

Définitions

Harcèlement sexuel (articles L.1153-1 et suivants du code du travail et article 222-33 du code pénal)

Aucun stagiaire ne doit subir des faits :

1- Soit de harcèlement sexuel, constitué par des propos ou comportements à connotation sexuelle ou sexiste répétés qui portent atteinte à sa dignité ou créent une situation intimidante, hostile ou offensante ;
2- Soit assimilés au harcèlement sexuel, consistant en toute forme de pression grave, même non répétée, exercée dans le but réel ou apparent d'obtenir un acte de nature sexuelle, que celui-ci soit recherché au profit de l'auteur des faits ou au profit d'un tiers.

Aucune personne en formation ou en stage, aucun candidat à un recrutement, à un stage ou à une formation en entreprise ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat pour avoir subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article L. 1153-1, y compris, dans le cas mentionné au 1° du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Aucune personne en formation ou en stage ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir témoigné de faits de harcèlement sexuel ou pour les avoir relatés.

Toute disposition ou tout acte contraire sont nuls de plein droit.

En revanche, est passible d'une sanction disciplinaire, telle que visée à l'article 5 du présent règlement, tout stagiaire ayant procédé à des agissements de harcèlement sexuel.

L'organisme de formation prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement sexuel, d'y mettre un terme et de les sanctionner.

Agissement sexiste (article L.1142-2-1 du code du travail)

Nul ne doit subir d'agissement sexiste, défini comme tout agissement lié au sexe d'une personne, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à sa dignité ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Harcèlement moral (articles L.1152-1 et suivants du code du travail)

Aucun stagiaire ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation sur les conditions de travail susceptibles de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale et de compromettre son avenir professionnel.

Aucun stagiaire ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, pour avoir subi ou refusé de subir les agissements répétés de harcèlement moral ou pour avoir témoigné de tels agissements ou pour les avoir relatés.
Toute rupture de convention qui en résulterait, toute disposition ou tout acte contraire sont nuls de plein droit.

En revanche, tout stagiaire ayant procédé à des agissements de harcèlement moral est passible d'une sanction disciplinaire, telle que mentionnée à l'article 5 du présent règlement.

L'organisme de formation prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les agissements de harcèlement moral.

Violence

Toute atteinte physique ou psychique, y compris les menaces, les intimidations, et les cyberviolences.

Lutte contre les discriminations (articles 225-1 et suivants du code pénal)

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques sur le fondement de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur perte d'autonomie, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation sexuelle, de leur identité de genre, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée.

Constitue également une discrimination toute distinction opérée entre les personnes morales sur le fondement de l'origine, du sexe, de la situation de famille, de la grossesse, de l'apparence physique, de la particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, du patronyme, du lieu de résidence, de l'état de santé, de la perte d'autonomie, du handicap, des caractéristiques génétiques, des mœurs, de l'orientation sexuelle, de l'identité de genre, de l'âge, des opinions politiques, des activités syndicales, de la capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, de l'appartenance ou de la non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée des membres ou de certains membres de ces personnes morales.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de harcèlement sexuel tels que définis à l'article 222-33 du code pénal ou témoigné de tels faits, y compris, dans le cas mentionné au I du même article, si les propos ou comportements n'ont pas été répétés.

Constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes parce qu'elles ont subi ou refusé de subir des faits de bizutage définis à l'article 225-16 1 ou témoigné de tels faits.

La discrimination commise à l'égard d'une personne physique ou morale, est punie de trois ans d'emprisonnement et de 45 000 euros d'amende lorsqu'elle consiste :

1- A refuser la fourniture d'un bien ou d'un service ;

2- A entraver l'exercice normal d'une activité économique quelconque ;

3- A refuser d'embaucher, à sanctionner ou à licencier une personne ;

4- A subordonner la fourniture d'un bien ou d'un service à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225 1-2 ;

5- A subordonner une offre d'emploi, une demande de stage ou une période de formation en entreprise à une condition fondée sur l'un des éléments visés à l'article 225-1 ou prévue aux articles 225-1-1 ou 225-1-2 ;

6- A refuser d'accepter une personne à l'un des stages visés par le 2° de l'article L. 412-8 du code de la sécurité sociale.

Lorsque le refus discriminatoire prévu au 1° est commis dans un lieu accueillant du public ou aux fins d'en interdire l'accès, les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 euros d'amende.

L'auteur de propos ou faits de violences, harcèlement ou discriminations s'expose immédiatement à des mesures conservatoires d'éloignement puis aux sanctions disciplinaires prévues à l'article 5 du présent règlement (allant jusqu'à l'exclusion définitive), sans préjudice des poursuites judiciaires.

Prévention et lutte contre les violences sexistes et sexuelles (VSS)

La FFSV est engagée au niveau national dans la lutte contre les violences sexuelles et ce dans la lignée du ministère des sports pour lequel la lutte contre ces dernières constitue un dossier prioritaire.

La FFSV est par ailleurs engagée depuis 2019 au côté de l'Association Colosse Aux Pieds d'Argile, reconnue d'utilité publique, qui a pour objet la prévention et la sensibilisation aux risques de violences sexuelles, de harcèlement, de bizutage en milieu sportif, la formation des professionnels encadrant les enfants, l'accompagnement des structures et l'aide aux victimes.

L'association peut être sollicitée par les clubs et comités dans le cadre du partenariat. Il est conseillé de voir au préalable avec l'une des deux référentes Violences Sexistes et Sexuelles nommées au niveau fédéral. Les coordonnées et la procédure de signalement sont développées ci-après.

L'auteur de propos ou faits de violences, harcèlement ou discriminations s'expose immédiatement à des mesures conservatoires d'éloignement puis aux sanctions disciplinaires prévues à l'article 5 du présent règlement (allant jusqu'à l'exclusion définitive), sans préjudice des poursuites judiciaires.

Procédure de signalement : Que faire en cas de situation de violences, que vous soyez victime ou témoin ?

La procédure s'applique à tous les bénéficiaires quel que soit le format, à tous les intervenants internes et externes, et aux situations survenues en centre, à distance ou en entreprise d'accueil.

1- Réception du signalement

Si vous avez été témoin, que vous êtes victime ou que vous pensez rencontrer une situation de violence, en particulier de violences sexistes et sexuelles, ou pour toute situation « préoccupante », contactez dans les meilleurs délais, les personnes référentes au sein de la fédération.

Au niveau national, les deux référentes VSS :

Pauline Teyssandier, Juriste, ou **Séverine Vidal**, Directrice Technique Nationale

A l'adresse : signal-violences@ff-sportvitalite.fr

Une fois le signalement reçu, la personne référente prendra alors immédiatement contact avec la personne autrice du signalement pour lui indiquer la procédure à suivre. Le signalement est **confidentiel**. Seules les personnes qui ont besoin de connaître la situation pour la traiter y ont accès.
Nous vous invitons à être le plus précis possible dans les informations que vous renseignez (dates, lieux, personnes, éléments comme des messages ou des captures etc.)

2- Information des autorités administratives et judiciaires

La personne référente Violences informe la cellule signalement du ministère des sports et l'autorité judiciaire (procureur) le cas échéant si le mis en cause est un éducateur, information du Service départemental à la jeunesse, à l'engagement et aux sports (SDJES).

3- Déclenchement de l'enquête

La personne référente Violences prend contact avec le référent régional et l'association Colosse Aux Pieds d'Argile afin de mener une enquête conjointe et que les victimes puissent être accompagnées juridiquement et psychologiquement.

4- Prise de mesures conservatoires à l'encontre de l'auteur présumé des faits en fonction de leur gravité

Sur le plan du droit du travail si le mis en cause est un salarié ou sur le plan fédéral si le mis en cause est un licencié.

5- Instruction de l'enquête

L'enquête est instruite par le service juridique, accompagné du référent régional et de l'association Colosse Aux Pieds d'Argile.

6- Issue de l'enquête

A l'issue de l'enquête, soit il y a abandon de la procédure, et donc pas de sanction.

Soit une procédure disciplinaire est déclenchée à l'égard du mis en cause.

Process de gestion :

7- Relais externes et contacts d'urgence

- Le Défenseur des droits pour les discriminations (3928 ou antidiscriminations.fr),
- 116 006 « France Victimes »,
- 119 « Enfance en danger »
- 3919 « Violences Femmes info » (gratuit, 24h/24)
- L'inspection du travail du département pour les faits en entreprise d'accueil,
- Les services d'urgence (17 ou 112)
- Pour l'apprentissage, le médiateur de l'apprentissage de la chambre consulaire compétente
- Association Colosse Aux Pieds d'Argile : https://colosse.fr et contact@colosse.fr
- La cellule de signalement du ministère des sports : signal-sports@sports.gouv.fr
- Le portail de signalement du ministère de l'intérieur : Accueil Particuliers | service-public.fr

ccueil : Niveau 4.