

ÉCHANGE DE PRATIQUES

Dispositifs de signalement des VSST

2) Traitement du signalement

- **Anne-Laure Barbé**, Chargée d'accompagnement
lutte contre les violences sexistes et sexuelles

Octobre 2025



Le Centre Hubertine Auclert

- ▶ 310 membres, dont 156 associations, 132 collectivités locales et institutions et 22 syndicats.
- ▶ Deux axes thématiques interdépendants : égalité et lutte contre les violences de genre

1 - L'adhésion donne accès :

- Aux **ressources** print et numériques
- Aux **newsletters** spécifiques
- Aux **webinaires** thématiques
- Aux **échanges de pratiques**
- Aux **formations en inter-structures** (tarifs préférentiels)
- Et à nos temps dédiés à la **mise en réseau et la montée en expertise** de tous nos membres.

2 - L'**accompagnement individuel** se planifie via un **Appel à manifestation d'intérêt (AMI)** avec un engagement réciproque des parties.

L'accompagnement personnalisé comprend des **sensibilisations**, des **formations**, de **l'ingénierie de projet** et un **appui méthodologique**.



INTRODUCTION

Actualités du Centre Hubertine Auclert

- Mise à jour 2025 de l'annuaire francilien des référentes et référents égalité



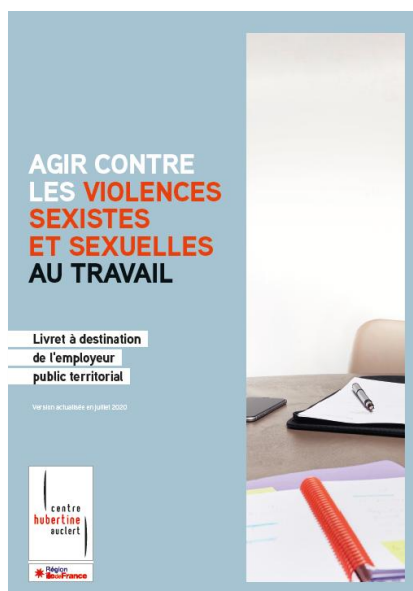
INTRODUCTION



Actualités du Centre Hubertine Auclert

Kit d'action pour les collectivités (mise à jour)

« Lutter contre les violences sexistes et sexuelles au travail en tant que collectivité employeuse »



INTRODUCTION



Ressources : les malles égalité virtuelles

MALLE DE RESSOURCES SUR LES VIOLENCES SEXISTES ET SEXUELLES AU TRAVAIL



Thématiques

VSST : chiffres, mécanismes et responsabilité de la collectivité employeuse

Prévention des VSST en tant que risque professionnel

Dispositif interne de signalement

Protection & sanctions des agentes et agents contre les VSST

Formations et sensibilisations sur les VSST



Actualités du Centre Hubertine Auclert



La lettre d'Hubertine aux Territoires

Septembre 2025 - N°13

Ce 13^e numéro de la Lettre d'Hubertine aux Territoires est consacré **aux violences sexistes et sexuelles au travail (VSST)**, en particulier aux **dispositifs de signalement au sein des collectivités**.

LE DÉCRYPTAGE D'EXPERTE



AVFT, l'Association européenne contre les violences faites aux femmes au travail

L'AVFT propose son éclairage sur les enjeux de VSST et **les spécificités à connaître en tant que collectivité employeuse**.

[Lire l'entretien](#)

LES BONNES PRATIQUES DES COLLECTIVITÉS MEMBRES



Montreuil, un exemple de mise en place d'un dispositif de signalement et d'une réflexion approfondie sur les VSST

Conseil régional d'Île-de-France, un ensemble de mesures pour lutter contre les VSST

[Plus d'informations](#)

[Plus d'informations](#)



Cycle de 3 TEP

- TEP 1 : Mise en place du dispositif de signallement

16 septembre 2025 – Colombes et Lilas

- TEP 2 : Traitement du signallement, enquête administrative et sanction.

14 octobre 2025 : Evry, CIG PC.

- TEP 3 : Evaluation du dispositif de signallement

11 décembre 2025



INTRODUCTION

Rappel TEP 1 : mise en place du dispositif

► Introduction : Obligations de la collectivité employeuse en matière de lutte contre les VSST

1) Définir le périmètre de son dispositif

2) Choisir le format de son dispositif adapté à sa collectivité

► Partage d'expériences et échanges

3) Embarquer l'ensemble de sa collectivité dans la lutte contre les VSST

4) Faire connaître son dispositif et le cadre juridique des VSST

► Partage d'expériences et échanges



INTRODUCTION



Programme TEP 2 : traitement du signalement

► Introduction : **présentation et partage des problématiques communes**

1) Comment recueillir le signalement et protéger les personnes victimes et témoins ?

► **Échanges**

2) Comment garantir l'impartialité et la confidentialité ?

► **Partages d'expériences et échanges**



3) Comment sanctionner et accompagner le collectif sur le long terme dans la poursuite des relations professionnelles ?

► **Echanges**

INTRODUCTION



**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST**

Présentation des personnes participantes et problématiques communes

◆ Echanges en sous-groupes (10 minutes)

Par groupe de 3 personnes, prenez un moment pour :

- Vous présenter brièvement (nom, collectivité, fonction)
- Échanger sur vos pratiques et identifier ensemble une difficulté commune que vous rencontrez dans le traitement des signalements.

◆ Restitution en plénière (2 minutes par groupe)

À l'issue de ce temps d'échanges, une personne par groupe partagera en plénière la difficulté identifiée.



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3 AXES DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION



ÉCHANGE DE PRATIQUES : AMÉNAGEMENT
ÉGALITAIRE DES ESPACES PUBLICS



1) Recueillir le signalement et protéger les personnes victimes et témoins



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST



1. Recueillir et protéger

A) Préalable : donner confiance dans le dispositif en donnant de la visibilité sur les process via les outils de communication



Décret du 13 mars 2020 prévoit l'information :

- Des instances et personnes représentantes du personnel (Article 4 et Article 7)
- Des agentes et agents (Article 5 sur l'existence de du dispositif, ainsi que sur les procédures qu'il prévoit et les modalités définies pour que les agents puissent y avoir accès par tout moyen).



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Recueillir et protéger

A) Préalable : donner confiance dans le dispositif en donnant de la visibilité sur les process via les outils de communication

 Exemples de pratiques de communication sur le dispositif :

- Présentation du circuit clair du chemin du signalement avec délai pour chaque étape
- Photos de l'ensemble des membres du dispositif
- Mention de la protection contre les mesures de représailles

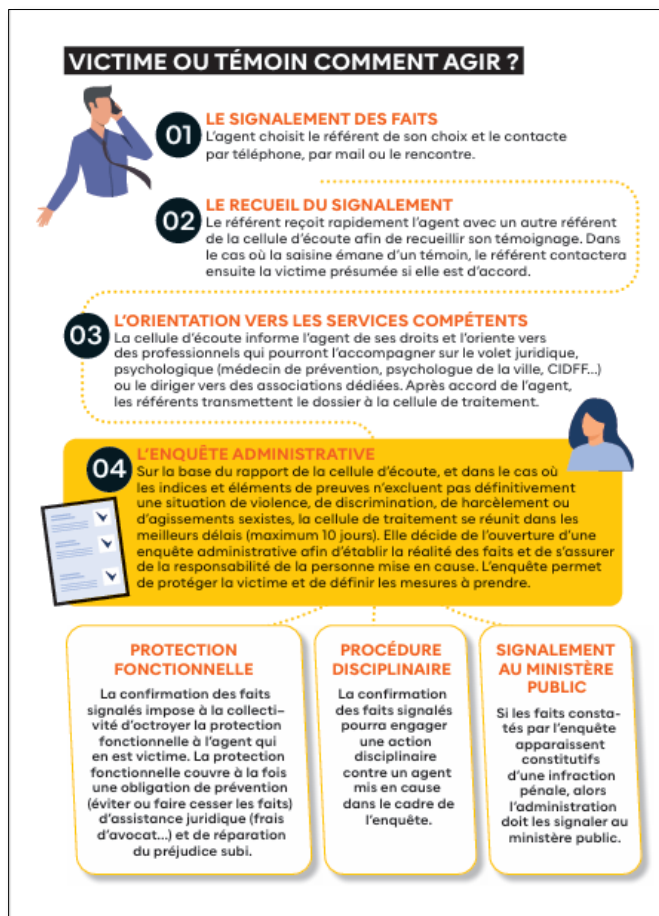


ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

1. Recueillir et protéger

A) Préalable : donner confiance dans le dispositif en donnant de la visibilité sur les process via les outils de communication

Meudon



1. Recueillir et protéger

B) Accuser réception et proposer d'un premier entretien rapidement



Décret 13 mars 2020 : Article 3

II. Cet acte précise également(...)les mesures qui incombent à l'autorité compétente :

1° Pour informer **sans délai** l'auteur du signalement de la **réception de celui-ci**, ainsi que des modalités suivant lesquelles il est informé des suites qui y sont données.



1. Recueillir et protéger

B) Accuser réception et proposer d'un premier entretien rapidement



Exemples de pratiques :

- Délai moyen d'envoi : en moyenne 2 jours à 7 jours
- Contenu :
 - ✓ Prochaines étapes avec proposition d'une première date d'entretien
 - ✓ Mention de l'identité des personnes qui vont traiter le signalement, possibilité de choisir la personne référente qui va traiter le signalement



1. Recueillir et protéger

B) Accuser réception et proposer d'un premier entretien rapidement

Exemples de pratiques

- Contenu :
 - ✓ Modalités de l'entretien :
 - Le lieu (choix)
 - Les objectifs
 - Le déroulé de l'entretien
 - Les conditions de l'entretien (confidentialité)
 - Les éléments à préparer



1. Recueillir et protéger

B) Accuser réception et proposer d'un premier entretien rapidement



Exemples de pratiques :

- Mention de l'identité des personnes qui vont traiter le signalement
- Prochaines étapes avec proposition d'une première date d'entretien
- Objectifs clairs de l'entretien
- Visibilité sur l'ensemble du process
- Éléments à préparer
- Garantie de confidentialité
- Premiers éléments d'orientation vers des professionnelles spécialisés dans l'accompagnement



Hôtel de Ville - Place de la République - 92701 Colombes Cedex

Tél. : 01 47 60 80 00 Fax : 01 47 60 80 85 - www.colombes.fr

ACCUSE DE RECEPTION D'UN SIGNALEMENT

Le ... / ... / 20.....

OBJET : Accusé réception de votre courrier / mail en date du ... / ... / 20.....

Madame / Monsieur

Nous avons bien pris connaissance de votre [courrier / mail / témoignage oral] en date du ... / ... / 20..... par lequel vous nous avez signalé être [la victime / le témoin] d'agissements susceptibles d'être constitutifs d'un harcèlement moral / sexuel, agissement sexiste / discrimination / violences.

Dans votre courrier / mail / observations, vous mentionnez notamment [faire la liste des éléments invoqués dans le courrier / les observations à l'appui du signalement]. Nous vous informons que [les personnes chargées de recueillir les signalements] prendront contact avec vous dans les plus brefs délais en vue d'organiser un entretien qui permettra une première analyse des faits que vous nous avez exprimés.

Cet entretien sera également l'occasion de vous informer des suites qui y seront apportées : la cellule d'écoute, après vous avoir entendu.e, saisira une commission de traitement dont la mission sera d'évaluer si la situation paraît relever d'un cas de discrimination, de harcèlement à caractère sexuel ou d'une violence sexuelle ou sexiste, une commission. Dans ce cas, une enquête administrative sera engagée sous un mois, toujours dans le respect de confidentialité.

En parallèle, nous vous invitons à me communiquer dès à présent l'ensemble des éléments complémentaires susceptibles d'attester et de préciser [les propos / comportements] dont vous dites avoir été [la victime / le témoin] (mails, sms, propos tenus, gestes constatés, dates et lieux auxquels les faits ont eu lieu...), ainsi que les noms des personnes susceptibles d'en témoigner.

Nous vous rappelons que la stricte confidentialité concernant votre identité, celle des personnes visées par ce signalement ainsi que les faits faisant l'objet de ce signalement est garantie. Enfin, nous tenons à vous assurer que nos services portent la plus grande attention aux faits que vous rapportez et aux suites qui seront apportées à votre signalement.

Vous trouverez en pièce jointe la liste des contacts internes et externes qui pourront vous accompagner si nécessaire.

Nous vous prions d'agréer, Madame / Monsieur,

1. Recueillir et protéger

C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement

Catégories communément utilisées dans les fiches de signalement :

- Personne signalant les faits
- Personne mise en cause
- Autres personnes impliquées
- Description de la situation
- Conséquences des faits signalés
- Autres démarches et actions mises en place
- Liste des éléments de preuve



1. Recueillir et protéger

C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement



Points d'attention :

Clarté sur les catégories des personnes signalant les faits, personnes mises en cause et autres personnes impliquées.



Exemples de pratiques :



FORMULAIRE DE SIGNALEMENT DES ACTES DE VIOLENCE, DE DISCRIMINATION,
D'HARCELEMENT ET D'AGISSEMENTS SEXISTES

DESCRIPTION DU SIGNALEMENT

J'agis en qualité de :

- ☐ Victime des faits
- ☐ Témoin des faits, dont la victime est Monsieur/Madame



1. Recueillir et protéger

C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement



Points d'attention :

- Faciliter l'identification des faits signalés dans la catégorie « **Description des faits** »



Exemples de pratiques :

- Catégorisation incluse des VSST par type d'infraction
- Exemples concrets des VSST

X	Fait	Quelques exemples
	Agissement sexiste	Attitudes, propos et comportements fondés sur des stéréotypes liés au sexe et au genre. . <u>Quelques exemples</u> : Blagues et commentaires sexistes, stéréotypes négatifs, incivilités ou marques d'irrespect, compliments ou critiques sur le physique.



1. Recueillir et protéger

C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement



Points d'attention :

- Faciliter l'identification des faits signalés dans la catégorie « **Description des faits** »



Exemples de pratiques :

- Clarté sur la fréquence des faits signalés



Fréquence :

- ☐ L'incident est le premier de ce type
☐ avec le/les mêmes auteurs

☐ L'incident s'est déjà produit



1. Recueillir et protéger

C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement



Point d'attention :

- Permettre une remontée des multiples conséquences des faits de VSST signalés dans la catégorie « Conséquences / Impacts de la situation »



Exemples de pratiques :

- Détails des conséquences professionnelles et personnelles
- Détails des conséquences sur la santé



C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement



1. Recueillir et protéger

C) Garantir la transmission des informations indispensables : la fiche de signalement



Exemples de pratiques :

- Intégration d'un « Mode d'emploi » clair de la fiche :
 - ✓ Pourquoi cette fiche ?
 - ✓ Qui en est destinataire ?
 - ✓ Qui peut l'utiliser / la remplir ?
 - ✓ Dans quelles situations ?
 - ✓ Que se passe-t-il après le signalement ?



	FICHE DE SIGNALEMENT VIOLENCE – HARCELEMENT – DISCRIMINATION - SEXISME	Modèle V3 01/04/2022 Nb pages : 3
MODE D'EMPLOI		
Pourquoi cette fiche ? Elle a pour unique but de vous aider à décrire votre situation afin que les agents du CDG 83 puisse comprendre du mieux possible votre situation, l'analyser et éventuellement intervenir auprès de votre collectivité. Dans tous les cas, toute intervention auprès de votre collectivité sera réalisée avec votre accord.		
Qui en est le destinataire ? Ce document est à renseigner de préférence de manière dématérialisée et à adresser par courriel à signalement@cdg83.fr Ce document sera uniquement utilisé par la cellule de gestion des signalements du CDG 83 pour analyser votre demande et ne sera pas communiqué à votre collectivité.		
Qui peut l'utiliser ? • Les élus • Tout agent ou personne qui s'estime victime de violence, de discrimination, de harcèlement moral ou sexuel et d'agissements sexistes ainsi que par les personnes témoins des actes concernés • L'ensemble des personnels de la collectivité concernée (stagiaires, titulaires, contractuels, apprentis, bénévoles...) • Les élèves ou étudiants en stage • Les personnels d'entreprises extérieures intervenant au sein de la collectivité • Les agents ayant quitté les services (retraite, démission, mobilité) depuis moins de 6 mois • Les candidats à un recrutement dont la procédure a pris fin depuis 3 mois maximum		
Dans quelles situations ? Cette fiche est destinée à alerter des situations de violences internes ou externes, d'agissements sexistes, de discrimination, de harcèlement moral ou de harcèlement sexuel.		
Que se passe-t-il après le signalement ? Si votre situation fait partie des situations entrant dans le cadre du dispositif de signalement du CDG 83, la cellule reprend contact avec vous pour évaluer les suites à donner et engager, avec votre accord, les démarches nécessaires auprès de votre collectivité. Si votre situation ne fait pas partie des situations entrant dans le cadre du dispositif de signalement du CDG83, la cellule reprend contact avec vous pour vous réorienter vers les organismes ou acteurs compétents (associations, représentants du personnel...).		

1. Recueillir et protéger

D) Adopter une posture adaptée en entretien et favoriser l'orientation



Exemples de pratiques

- Formation spécifique et obligatoire sur le recueil de VSST
- Mise à disposition pour les personnes recueillantes d'un guide méthodologique d'entretien avec des conseils sur les phrases à privilégier et éviter
- Liste formalisée d'orientation interne et externe



1. Recueillir et protéger

E) Faciliter une préqualification pertinente des faits, sa transmission rapide et son suivi



Exemples de pratiques

- Formation spécifique des personnes chargées de la pré-qualification des faits sur le cadre juridique des VSST dont aménagement de la charge de la preuve
- Recueil en binôme
- Possibilité de mobilisation d'expertises complémentaires
- Intégration du binôme de personnes recueillantes dans la prise de décision de la cellule de traitement



1. Recueillir et protéger

F) Protéger les personnes signalantes via la mise en place de mesures conservatoires

Lorsque les faits signalés présentent un caractère suffisant de vraisemblance et de gravité, possibilité de mettre en place :

- L'octroi de la **protection fonctionnelle** à titre conservatoire
- La **suspension** de la personne mise en cause
- Le **changement d'affectation** de la personne mise en cause



1. Recueillir et protéger

F) Protéger les personnes signalantes via la mise en place de mesures conservatoires

 Défenseure des droits, décision cadre N°2025-019

- Recommandations

12. À titre de mesure de protection, il est primordial que l'employeur permette à la victime présumée de ne pas côtoyer la ou les personnes qu'elle a mise(s) en cause, et ce dès le stade de l'enquête, afin de garantir sa sécurité et sa santé.

*13. La Défenseure des droits recommande aux employeurs de veiller tout particulièrement à l'effectivité de la protection des victimes **présumées en affectant, si nécessaire, les conditions de travail de la personne mise en cause, et non celles de la victime présumée.***

En effet, changer les conditions de travail de la victime présumée pourrait constituer une mesure de représailles prohibée.

1. Recueillir et protéger

G) Informer les victimes et les témoins de leur protection contre les représailles

 Défenseure des droits, décision cadre N°2025-019

- Exemples de **représailles illégales**
 - Changement d'affectation
 - Mutation
 - Détachement
 - Télétravail imposé à la personne signalante
 - Incitation forte à changer ses conditions de travail pendant ou après l'enquête interne
 - Proposition de rupture conventionnelle



Echanges

Quels sont les délais prévus et effectifs de traitement du signalement ?

- 
- 1) Envoi de l'accusé réception :
 - 2) Entretiens pour première qualification des faits :
 - 3) Transmission à la cellule de traitement / personnes compétentes pour décider de l'ouverture d'une enquête :
 - 4) Analyse de la situation par la commission de traitement et décision éventuelle d'ouverture d'enquête administrative :



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

Quels délais moyens pour ouvrir une enquête ?

2
mois

- 1) **Accusé réception** : En moyenne 2 jours à 7 jours
- 2) **Entretiens pour première qualification des faits** : J+8 à J+10
- 3) **Transmission à la cellule de traitement** : généralement non indiqué
- 4) **Analyse de la situation par la commission de traitement et décision éventuelle d'ouverture d'enquête administrative** :
10 jours après transmission de la pré-qualification de la cellule d'écoute



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Comment garantir l'impartialité et la confidentialité ?



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

2. Comment garantir l'impartialité et la confidentialité ?



Recommandations, bonnes pratiques et accompagnement du CIG PC en matière d'enquête

- Principes et valeurs indispensables au bon déroulement d'une enquête (impartialité, confidentialité, neutralité, loyauté)
- Conseils et bonnes pratiques
- Accompagnement du CIG

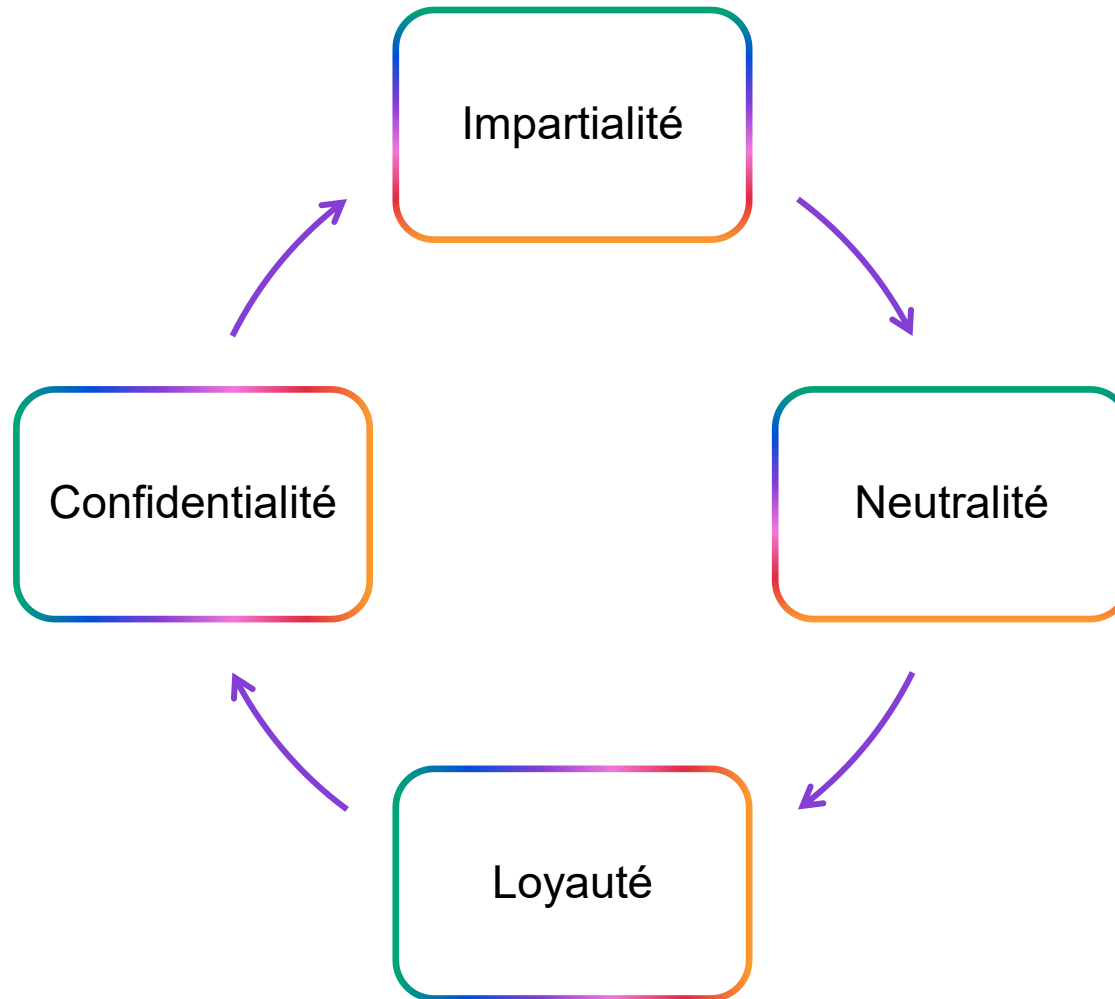


ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST





PRINCIPES ET VALEURS INDISPENSABLES AU BON DÉROULEMENT D'UNE ENQUÊTE



PRINCIPES DE L'ENQUÊTE

Impartialité

- aucun parti pris
- Ne pas se laisser influencer ou paraître se laisser influencer par ses propres opinions, croyances, intérêts ou expériences

Confidentialité

- Applicable à toutes les personnes participant à l'enquête
- ≠ Anonymat

Neutralité

- aucun a priori
- Aucune animosité
- Pas de connivence ni de complaisance

Loyauté

- Pas de menace ni pression
- Aucune violation de la vie privée des agents
- Aucun stratagème ni piège



CONSEILS ET BONNES PRATIQUES

Former les personnes chargées des enquêtes (techniques d'enquête, étapes clés, notions entrant dans le dispositif de signalement, écoute active)

Mener l'enquête à **charge et à décharge**, sans parti pris

Adopter une **écoute active et bienveillante**, sans jugement et centrée uniquement sur les faits

Faire preuve de **mesure** et de **prudence** dans les propos tenus et les questions posées

Reporter les éléments collectés **sans reformulation** afin de retranscrire le plus fidèlement possible les propos des agents auditionnés

Ne **jamais donner son avis ou statuer sur le bien-fondé** des faits ayant conduit à l'enquête administrative

Ne manifester **aucune attitude hostile, agressive, aucune animosité** envers les personnes auditionnées, quelles qu'elles soient

Ne **pas user de stratagèmes ou de procédés déloyaux** pour obtenir des informations ni **de pression**

Respecter le **secret et la confidentialité** des informations recueillies

Faire preuve d'une **grande rigueur** tout au long de l'enquête et **préparer** les auditions



UN ACCOMPAGNEMENT DU CIG PETITE COURONNE



Des outils mis à
votre disposition

Des **guides pratiques** et des
modèles d'actes



Les
enquêtes administratives
dans la fonction publique territoriale



GUIDE PRATIQUE
À l'attention des collectivités
et établissements publics
de la petite couronne



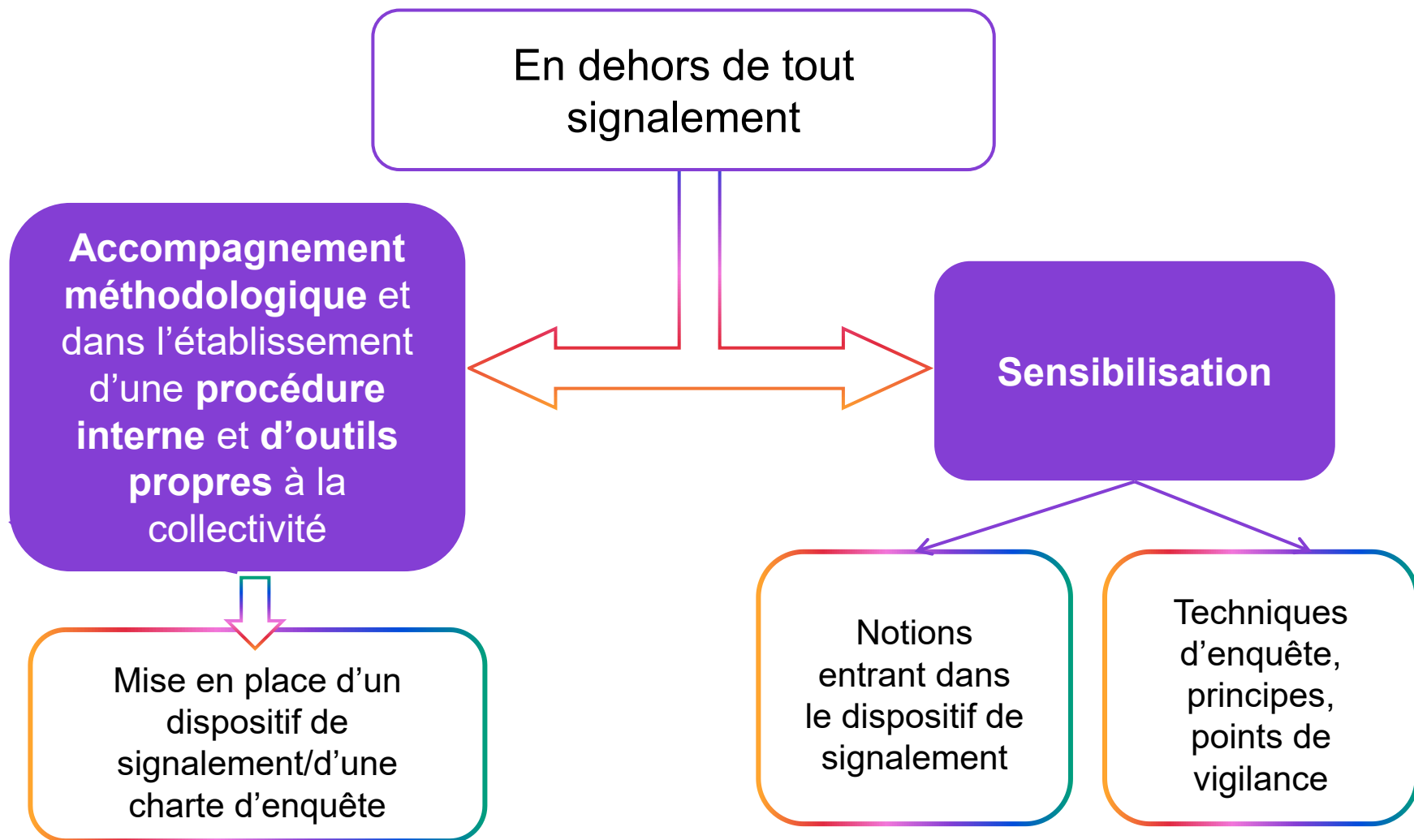
Un accompagnement
sur mesure



Une **mission optionnelle** de
conseil en matière
d'enquête
administrative et de
dispositif de
signalement



UNE NOUVELLE MISSION DE CONSEIL





UNE NOUVELLE MISSION DE CONSEIL

À la suite d'un signalement et du déclenchement d'une enquête administrative

**Accompagnement
méthodologique et
conseils dans toutes les
étapes de l'enquête**

Sur le
choix des
personnes
à
auditionner

Sur
l'établis-
sement d'un
questionna-
ire

Sur la
rédaction
des
comptes-
rendus
d'entretien

Sur les
conclusions de
l'enquête et la
qualification
juridique des
faits

Sur les
suites à
donner



MODALITÉS DE SAISINE DE LA MISSION DE CONSEIL

Signature d'une **convention** avec le CIG



Saisine de la mission via une adresse mail dédiée



Proposition des modalités d'intervention de la mission en fonction du cahier des charges de la collectivité



Démarrage de la mission dès signature de la proposition et facturation à l'issue



PARTAGE D'EXPÉRIENCES

**Comment assurer la protection des données
lors du traitement du signalement ?**

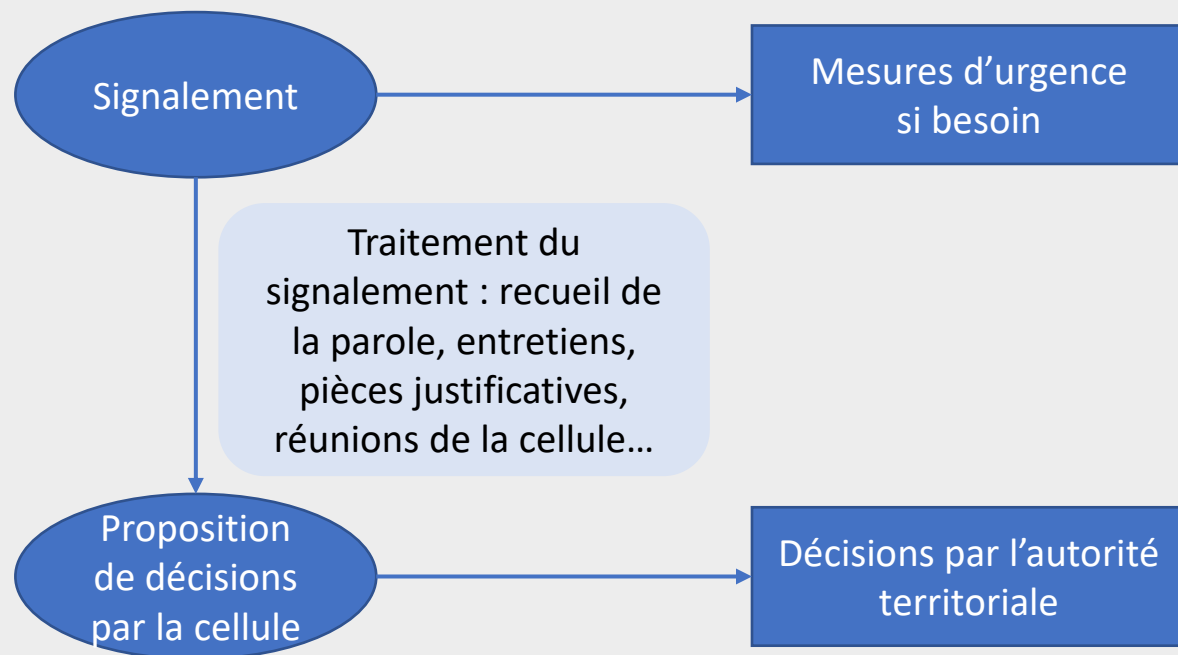


**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST**



Notre dispositif de signalement

Elaboré au 1^{er} semestre 2025, présenté au CST en juin 2025, en cours de mise en œuvre



— ÉCHANGES



**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement des VSST**

—

3. Sanctionner et accompagner le collectif de travail après l'enquête



Partages d'expériences

- Les signalements ont-ils donné lieu à des sanctions ? Si oui, quels groupes de sanctions ?
- Quelles démarches ont été entreprises ou sont prévues pour accompagner le collectif de travail après le signalement ?



3. Sanctionner et accompagner le collectif



Exemples de jurisprudence :

- **1^{er} groupe** : Blâme pour agissements et propos sexistes (CE, 19 juillet 2017).
- **2^{ème} groupe** : Abaissement d'échelon pour un maître de conférences ayant omis de « conserver la distance requise et de s'imposer des règles de conduite très strictes », au cours d'une relation avec une étudiante placée sous son autorité (CE, 18 décembre 2017)



3. Sanctionner et accompagner le collectif



Exemples de jurisprudence :

- **3ème groupe :**
 - Rétrogradation pour des faits de harcèlement sexuel (TA Nancy, 2002).
 - Exclusion temporaire de 2 ans pour des propos humiliants en présence de tiers, une attitude misogyne à l'égard des femmes dont dénigrement d'une supérieure hiérarchique car elle était une femme devant des collègues. (CAA Versailles, 19 février 2015)



3. Sanctionner et accompagner le collectif

Exemples de jurisprudence et chiffres :

- **4^{ème} groupe** : Révocation et mise à la retraite d'office

Dans la Fonction Publique d'Etat, en 2022, 3 351 agents de la fonction publique de l'État ont été sanctionnés dont **131** pour des faits de violences sexuelles et sexistes.

Dans les cas de faits de violences sexuelles et sexistes, la sanction infligée est la **révocation (57) ou la mise en retraite d'office (5) dans près d'1 cas sur 2.**



3. Sanctionner et accompagner le collectif

- ▶ Sanction **proportionnée, dissuasive et effective**
- ▶ Faits commis **en dehors du cadre professionnel** peuvent faire l'objet d'une sanction (dont des faits qui ne sont pénalement pas répréhensibles mais graves).
- ▶ Délai de prescription au niveau disciplinaire : **3 ans** (interruption du délai en cas de poursuites pénales).
- ▶ Sanction possible de **l'inertie de la hiérarchie**



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST

3. Sanctionner et accompagner le collectif

- ▶ **Accompagner les personnes encadrantes**
- ▶ **Accompagner la personne signalante en cas de réintégration**
- ▶ **Quelles pistes d'actions pour le collectif de travail ?**
 - Actions de sensibilisation et formation
 - Rappel du rôle de la cellule d'écoute
 - Proposition d'échanges avec la personne encadrante ou le service RH

— ÉCHANGES



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement



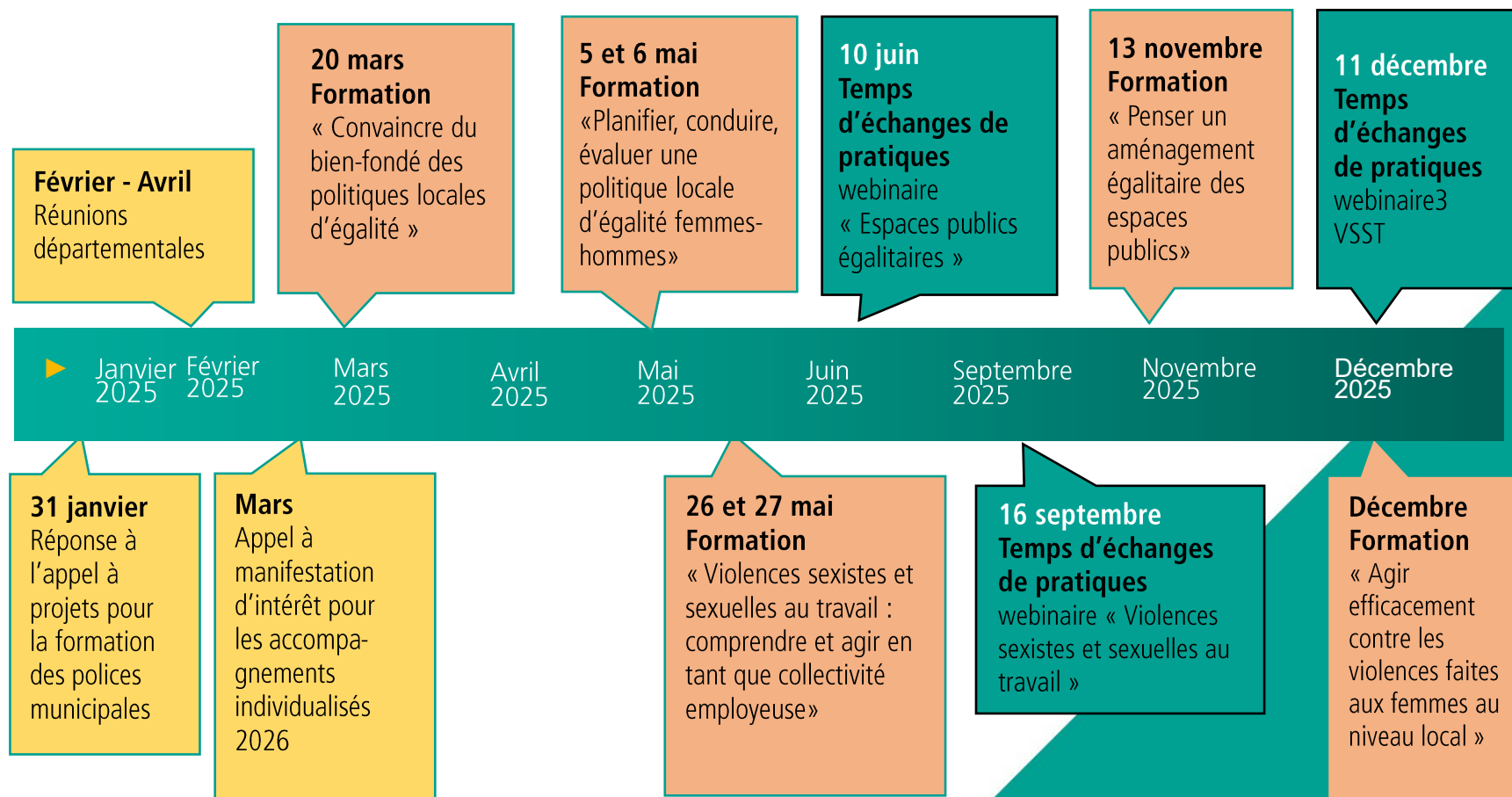
Conclusions



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement



Calendrier de l'année 2025



INTRODUCTION

Formations en 2025



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de
signalement

