

# ÉCHANGE DE PRATIQUES

## Dispositifs de signalement des VSST

### 3. Evaluation des dispositifs

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

11 décembre 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

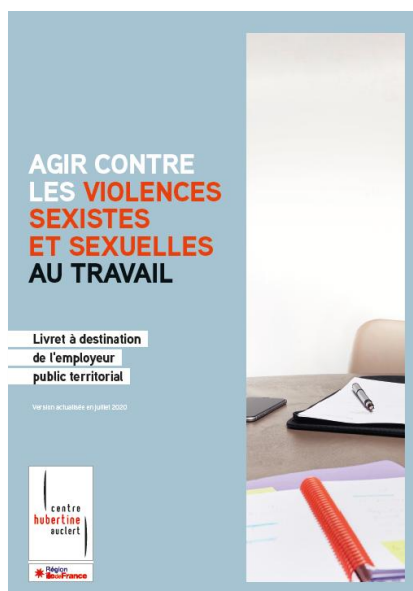


## INTRODUCTION

# Outils VSST

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

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



## INTRODUCTION

# Outils VSST



## La lettre d'Hubertine aux Territoires

Septembre 2025 - N°13

Ce 13<sup>e</sup> 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](#)





# Outils VSST

## 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



# Cycle de 3 TEP

- TEP 1 : Mise en place du dispositif de signalement

16 septembre 2025

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

14 octobre 2025

- TEP 3 : Evaluation du dispositif de signalement

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



# Rappel 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**

# TEP 3 : Comment évaluer son dispositif de signallement ?

► Introduction : **partages de pratiques en 3 sous groupes**

► **3 axes de réflexion :**

- 1) Process dédiés à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation
- 2) Indicateurs quantitatifs
- 3) Indicateurs qualitatifs



# INTRODUCTION

- ◆ **Echanges en sous-groupes** (20 minutes)
  - Groupe 1: Process dédiés à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation
  - Groupe 2: Indicateurs quantitatifs
  - Groupe 3: Indicateurs qualitatifs
  
- ◆ **Restitution en plénière** (5 minutes par groupe)

À l'issue de ce temps d'échanges, une ou deux personnes par groupe partageront en plénière les indicateurs et process évoqués.



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

# 3 AXES DE RÉFLEXION ET DE DISCUSSION



ÉCHANGE DE PRATIQUES

# 1. Process dédiés à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement des VSST



# 1. Process dédiées à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation

- *Quels process et pratiques votre collectivité a-t-elle mis en place pour assurer le suivi, l'analyse, la réflexion et la publication des indicateurs ?*
- *Quels acteurs sont impliqués, à quelle fréquence, selon quelles modalités ?*



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



---

# Restitution des échanges en sous groupes

- **Présentation des indicateurs du dispositif en CST annuellement** (exemple de pratique : focus de la discussion autour des limites du dispositif, s'il est identifié par les agentes et agents donc plutôt indicateurs qualitatifs)
- **Publication du nombre de signalements dans le RSU** – Création d'un outil propre à la Collectivité car les signalements VSST sont noyés dans les autres données.
- **Rapport de situation en matière égalité annuel** : intégration du nombre de signalements et les issues.
- **Plans d'actions triennaux en faveur de l'égalité** : lors du bilan annuel, visibilisation des indicateurs sur le dispositif de signalement
- **Dialogue de gestion** (2 fois par an) : rencontre DGA + directeurices : présentation des indicateurs RH en général au sein de leur direction. Mention du nombre de signalements traités dans la direction pendant le dernier semestre écoulé.
- **Lettre annuelle de l'égalité publiée en mars** (bilan actions égalité et VSS) : publication du nombre de signalements, enquêtes, sanctions >> à destination des agentEs.
- **Objectif** : Groupes de travail à l'échelle de l'intercommunalité pour partager les bonnes pratiques sur les indicateurs d'évaluation (13 collectivités)

# 1. Process dédiées à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation

 Charte de fonctionnement des dispositifs de signalement, DGAFP, 2017 :

- ☐ Présentation annuelle du bilan du dispositif en CST
- ☐ Présentation annuelle du Rapport Social Unique (RSU) Indicateurs 4.3.1 et 4.3.2



# 1. Process dédiées à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation

! Obligations de la collectivité :

❑ Présentation annuelle du Rapport Social Unique (RSU) Indicateur 4.3.1



Figure 1 : Nombre d'actes subis par sexe

	Nombre d'actes subis par les femmes	Nombre d'actes subis par les hommes	Part de femmes
Actes de violence physique	1410	1560	47%
Actes de discrimination	260	140	65%
Menaces et actes d'intimidation	3850	2280	63%
Harcelement moral	1090	480	69%
Agissements sexistes	310	40	88%
Harcelement sexuel	180	30	87%
Actes de violence sexuelle	140	30	82%

Sources : Rapports sociaux uniques 2023

Champ : France métropolitaine et DOM, hors ville de Paris et statuts de militaires



# 1. Process dédiées à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation

## ! Obligations de la collectivité :

- ❑ Présentation annuelle du Rapport Social Unique (RSU) Indicateur 4.3.2

 <b>Santé et sécurité au travail</b> <b>Indicateur 4.3.2</b> Modalités de mise en œuvre du dispositif de signalement	
Code indicateur	<b>4.3.2</b>
Texte de référence	Articles 6, 6 bis, 6 ter A, 6 ter, 6 quater A et 6 quinquies de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires ; Décret n° 2020-256 du 13 mars 2020 relatif au dispositif de signalement des actes de violence, de discrimination, de harcèlement et d'agissements sexistes dans la fonction publique.
Finalité de l'indicateur	Cet indicateur permet de déterminer les modalités organisationnelles du dispositif de signalement ainsi que les modalités de traitement des faits signalés
Thématique	
Critère de ventilation	<ul style="list-style-type: none"><li>• Modalités organisationnelles du dispositif</li><li>• Modalités de traitement des faits signalés par type de violence, catégorie hiérarchique et sexe du signalant, type de suites données</li></ul>



# 1. Process dédiées à la formalisation et l'analyse des indicateurs d'évaluation

## Exemples de pratiques :

- ☐ Réunion toutes les 6 semaines de la commission de traitement
- ☐ Réunion mensuelle d'une partie des membres du dispositif et du service juridique
- ☐ Réunion annuelle de l'ensemble des membres du dispositif de signalement
- ☐ Mention des éléments de bilan du dispositif de signalement lors de temps « Dialogue de gestion »
- ☐ Analyse et intégration des indicateurs lors du bilan du plan d'action d'égalité, rapport égalité, bilans stratégie RH...



## 2) Indicateurs quantitatifs



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de  
signalement des VSST

## 2) Indicateurs quantitatifs

- *Quels indicateurs quantitatifs souhaiteriez-vous intégrer (ou avez-vous déjà intégrés) dans le bilan annuel du dispositif de signalement ?*
- *Quels points d'attention vous paraissent importants à considérer et que permettent-ils de mesurer ?*

### **Exemple :**

Sur le nombre total de signalements > préciser le canal par lequel ils ont été remontés ou réorientés (dispositif, hiérarchie, représentants syndicaux, etc.).  
Intérêt : évaluer la coordination effective entre le dispositif de signalement et les autres canaux existants au sein de la collectivité.



# Restitution des échanges en sous groupes

- Difficultés à mettre en place des indicateurs précis, qui dépendent le plus souvent du RSU.
- Tentatives d'une collectivité pour qualifier les signalements sur plusieurs points :
  - Hiérarchie ou non
  - Catégorie FP du ou de la signalant·e, filière de rattachement
  - Genre du ou de la signalant·e
  - Types d'infractions
- Un certain nombre de signalements qui ne sont pas liés aux VSS, mais plutôt discriminations et/ou harcèlement moral



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



## 2. Indicateurs quantitatifs

- A) Nombre de signalements sur l'année
- B) Délais et moyens de traitement
- C) Suites données après analyse du signalement
- D) Formations et sensibilisations
- E) Comparatif annuel des indicateurs



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

## 2. Indicateurs quantitatifs

A) Nombre de signalements sur l'année

- **Selon le type de violences sexistes ou sexuelles**

! Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Repérage des agissements sexistes et niveau de tolérance organisationnelle.



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



## 2. Indicateurs quantitatifs

### A) Nombre de signalements sur l'année

- **Selon la personne signalante**

- ☐ Victime / témoin / personne encadrante
- ☐ Signalement anonyme
- ☐ Homme / femme / Autre
- ☐ Age
- ☐ Catégorie (A, B, C)
- ☐ Titulaire (CDI, CDD)
- ☐ Direction / Service



#### Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Implication des témoins dans le signalement
- ✓ Peur des représailles
- ✓ Vulnérabilité accrue de certaines catégories d'agentes et agents
- ✓ Concentration des signalements dans un même service ou une même direction



## 2. Indicateurs quantitatifs

### A) Nombre de signalements sur l'année

- **Taux d'utilisation des différents canaux de signalement**

- ☐ Mail dédié du dispositif de signalement
- ☐ Saisine directe d'une personne référente du dispositif en physique ou par téléphone
- ☐ Via la / le responsable hiérarchique
- ☐ Via la direction RH
- ☐ Via les personnes représentantes du personnel
- ☐ ...



#### Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Identification du dispositif par les personnes agentes
- ✓ Coordination effective entre le dispositif de signalement et les autres canaux de signalement



## 2. Indicateurs quantitatifs

### B) Délais et moyens de traitement des signalements

- **Volume d'activité du dispositif**
  - ☐ Nombre de saisines reçues
  - ☐ Nombre d'entretiens réalisés
  - ☐ Nombre de comptes rendus rédigés
  - ☐ Nombre de fiches de signalement formalisées
  - ☐ Nombre de rendez-vous effectués
- **Délai global de traitement**
  - ☐ Temps écoulé entre la réception de la saisine et la prise de décision finale.
- **Délais intermédiaires clés**
  - ☐ **Délai d'envoi de l'accusé de réception** de la saisine.
  - ☐ **Délai de proposition d'entretien** à la personne signalante.
  - ☐ **Délai de rédaction et de validation** des comptes rendus.
  - ☐ **Délai de transmission** des éléments à la cellule de traitement ou à l'instance compétente.
  - ☐ **Délai de décision** (mesures de protection, ouverture d'enquête...).

## 2. Indicateurs quantitatifs

### B) Délais et moyens de traitement des signalements

! Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Sur le volume d'activité : capacité opérationnelle du dispositif
- ✓ Sur le délai global de traitement : Impact des délais globaux sur la confiance des agentes et agents dans le dispositif
- ✓ Sur les délais intermédiaires : Réactivité de la collectivité et identification des éventuels points de blocage dans le processus de traitement



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

## 2. Indicateurs quantitatifs

### C) Suites données après analyse du signalement

- **Protection et accompagnement des personnes signalantes**

- ☐ Taux d'octroi de protection fonctionnelle

- ⚠ Possible instrumentalisation de la protection fonctionnelle utilisée comme procédure bâillon

- ☐ Nombre de mesures conservatoires

- ⚠ Capacité à protéger de la collectivité dès le signalement

- ☐ Nombre d'ouverture d'enquête administrative

- ⚠ Représentations liées à l'enquête administrative



## 2. Indicateurs quantitatifs

### C) Suites données après analyse du signalement

- **Protection et accompagnement des personnes signalantes**

- ☐ Nombres d'orientations internes / externes

- ! Capacité interne d'accompagnement des personnes signalantes

- ☐ Nombres de retrait de signalement

- ! Peur des représailles

- ☐ Nombre de préconisations de la cellule de recueil mises en place par la commission de traitement

- ! identification des éventuels points de blocage dans le processus de traitement



## 2. Indicateurs quantitatifs

### C) Suites données après analyse du signalement

- **Sanctions des personnes mises en cause**

- ☐ Taux de sanctions par rapport aux signalements
- ☐ Nombre d'enquête administrative ayant débouché sur une procédure disciplinaire
- ☐ Nombre de sanctions par type de catégorie selon la typologie des faits signalés
- ☐ Nombre de recours ou contestations des sanctions



#### Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Crédibilité du dispositif
- ✓ Proportionnalité des sanctions (risque de minimisation de faits graves)



## 2. Indicateurs quantitatifs

### C) Suites données après analyse du signalement

- **Suivi post-décision des personnes signalantes, des personnes mises en cause et du collectif de travail**

- ☐ Arrêt, demande de changement d'affectation ou démission
- ☐ Nombre d'actions collectives au sein du service (sensibilisation, formation).



#### Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Peur des représailles
- ✓ Situations de VSST non résolues
- ✓ Capacité de la collectivité à accompagner le collectif de travail



## 2. Indicateurs quantitatifs

### D) Formations et sensibilisations

- ☐ Nombre de formations et sensibilisations sur l'année et taux rapporté au nombre d'agentes et agents
- ☐ Format (visio / présentiel / atelier / théâtre forum / mooc...)
- ☐ Thématiques principales
- ☐ Durée
- ☐ Profil des personnes formées / sensibilisées (fonction, direction, date d'entrée dans la collectivité, responsabilité d'encadrement, mandat syndical...)
- ☐ Taux de participation
- ☐ Nombre de sessions sur volontariat / obligatoires
- ☐ Taux de recyclage des personnes participantes
- ☐ Taux de satisfaction ou montée en compétences
- ☐ Nombre de campagnes internes d'information



## 2. Indicateurs quantitatifs

### D) Formations et sensibilisations

#### Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Couverture des effectifs de la collectivité
- ✓ Accessibilité et l'adaptabilité des formats
- ✓ Identification des lacunes thématiques nécessitant des modules supplémentaires
- ✓ Identification de catégories d'agentes sont sous-représentées (ex. nouveaux entrants, encadrants, direction, OS, personnes élues...).
- ✓ Pré-identification les obstacles à la participation
- ✓ Régularité et continuité de la sensibilisation
- ✓ Appropriation des contenus



## 2. Indicateurs quantitatifs

### E) Comparatif annuel des indicateurs

! Indicateurs associés et points de vigilance :

- ✓ Impacts des actions de formation, sensibilisation, communication & information
- ✓ Adéquation des ressources humaines dédiées et efficacité opérationnelle de traitement
- ✓ Degré de connaissance du dispositif et aperçu du degré de confiance



# —

## 3. Indicateurs qualitatifs



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de  
signalement des VSST

### 3. Indicateurs qualitatifs

- *Quels indicateurs qualitatifs souhaiteriez-vous mettre en place (ou avez-vous déjà intégrés) pour évaluer votre dispositif de signalement ?*
- *Quels points d'attention vous paraissent importants à considérer et que permettent-ils de mesurer ?*

#### **Exemple :**

Pour évaluer la fluidité du dispositif de signalement et son opérationnalité concrète : recueillir, via un questionnaire, les retours des personnes référentes sur les obstacles ou difficultés opérationnelles rencontrées.

Cela permet d'identifier les points de blocage, d'ajuster les procédures et d'améliorer le fonctionnement global du dispositif.



# Restitution des échanges en sous groupes

- **Questionnaire anonyme** diffusé sur l'**intranet**, **versions papier**  
*Déjà vécu des violences sexistes et sexuelles au travail ? Ont-elles été signalées via le dispositif ? Y a-t-il eu une prise en charge ? Le fonctionnement du dispositif est-il assez compréhensible ? Est-il connu ?*
  - **Questionnaire** diffusé à la **suite de temps de formation**
  - Mettre en place des **groupes restreints de parole** sur le dispositif (si difficulté à faire des retours écrits)
  - Favoriser des **retours plus informels** des agent.es
- +Exemple de temps d'échanges, questionnaire, commission sur le sujet portés par un syndicat



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

# Indicateurs qualitatifs

## 1. Enquête auprès de l'ensemble de la collectivité

- ☐ Mesurer la visibilité du dispositif (+ clarté et accessibilité)
- ☐ Evaluer l'identification des VSST
- ☐ Mesurer la confiance dans le dispositif
- ☐ Connaître le climat interne à la collectivité (perception et le vécu du sexisme et des VSST, perception de l'engagement de la collectivité contre les VSST)
- ☐ Evaluer la participation et l'appropriation des sensibilisations et formations



# Indicateurs qualitatifs

## 1. Enquête auprès de l'ensemble de la collectivité

Exemple de pratiques :

Sondage réalisé à l'occasion du 8 mars 2025

### SOMMAIRE

1. Les stéréotypes
2. Le sexisme
3. Les Violences Sexistes et Sexuelles (VSS)



Ce sondage permet de comparer des statistiques nationales issues du baromètre annuel du sexisme réalisé pour le Haut conseil à l'Égalité (HCE) et les réponses des agent.es, ainsi que de mesurer la perception de certaines actions mises en place à l'agglo pour favoriser l'égalité entre les femmes et les hommes.



# Indicateurs qualitatifs

## 1. Enquête auprès de l'ensemble de la collectivité

Exemple de pratiques :



### 1) Stéréotypes

- Mesure adhésion aux stéréotypes genrés des agentes et agents de la collectivité :

Exemples : «*Les femmes doivent faire passer leur vie de famille avant la vie professionnelle* » (Oui / Non)

« *Les hommes sont davantage faits pour être patron* » (Oui / Non)

« *Les femmes sont plus douces que les hommes* » (Oui / Non)

- Impressions sur l'engagement de la collectivité dans la lutte contre les stéréotypes : « *La collectivité lutte efficacement contre les stéréotypes de genre* » (Oui / Non)



# Indicateurs qualitatifs

## 1. Enquête auprès de l'ensemble de la collectivité

Exemple de pratiques :



### 2) Sexisme

- Sur la perception du sexisme au sein de la collectivité

*« Je ressens du sexisme au travail »*

*« Je m'inquiète de ce que je peux dire ou non de peur d'être qualifié de sexiste »*

*« J'ai déjà été témoin d'une situation où un homme a expliqué à une femme ce qu'elle connaît déjà »*

- Sur le vécu du sexisme

*A titre personnel, avez-vous observé ou vécu une de ces situations, en tant que témoin ou victime :*

*Entendu des blagues sur les femmes, observé des écarts de salaire à responsabilités et postes égales...*

- Sur l'outillage

*Je me sens suffisamment informé.e sur les violences sexistes et sexuelles*

# Indicateurs qualitatifs

## 1. Enquête auprès de l'ensemble de la collectivité

Exemple de pratiques :



### 3) Les Violences Sexistes et Sexuelles

- Identification du dispositif de signalement :  
*Savez-vous où trouver la procédure de signalement de l'agglo?*
- Identification des VSST :  
*Savez-vous faire la différence entre agissement sexiste, violence sexiste et violence sexuelle?*
- Besoins de formation :  
*Considérez-vous être suffisamment informé.e ou formé.e aux violences sexistes et sexuelles par votre employeur*
- Orientation  
*Connaissez-vous au moins un numéro d'urgence contre les Violences Sexistes et Sexuelles?*

# Indicateurs qualitatifs

## 1. Enquête auprès de l'ensemble de la collectivité

Exemple de pratiques :



### 3) Les Violences Sexistes et Sexuelles

- Sur le vécu en tant que victime ou témoin de VSS :  
*Avez-vous vécu ou observé : des sifflements de rue, demandes insistantes pour obtenir un numéro de téléphone D'étreintes non voulues, De l'insistance d'un homme pour avoir des rapports sexuels avec une femme*
- Adhésion aux représentations liées à la culture du viol :  
*Pensez-vous qu'une femme peut être partiellement responsable d'avoir subi AG par sa tenue / attitude ?*

# Indicateurs qualitatifs

## 2. RETEX des membres du dispositif

- Evaluer l'outillage et l'accompagnement des membres du dispositif
  - ☐ *Les outils mis à votre disposition (guides, trames, procédures) sont-ils clairs et suffisants pour traiter les signalements ?*
  - ☐ *Quelles difficultés rencontrez-vous dans l'utilisation des outils existants ?*
  - ☐ *La mise en place de TEP, GAP vous semblerait-elle pertinente pour les membres du dispositif de signalement ?*
- Connaître les besoins de formations spécifiques
  - ☐ *Avez-vous reçu une formation adaptée à votre rôle de référente du dispositif ?*
  - ☐ *Quelles compétences ou connaissances souhaiteriez-vous développer pour mieux exercer votre rôle ?*
  - ☐ *Souhaiteriez vous participer aux formations suivantes : les mécanismes et spécificités des VSS, le recueil de la parole, cadre juridique et actualisation de la jurisprudence en matière de VSST, mécanismes de protection spécifique à FPT...)*

# Indicateurs qualitatifs

## 2. RETEX des membres du dispositif

- Evaluer la fluidité et coordination du dispositif et identifier les difficultés opérationnelles
  - ☐ *Quelles sont les contraintes organisationnelles ou humaines qui ralentissent le traitement des signalements ?*
  - ☐ *Les échanges avec les autres personnes référentes ou services, canaux de signalement sont-ils efficaces ?*
- Mesurer la confiance dans le dispositif et la capacité de la collectivité à protéger
  - ☐ *Pensez-vous que le dispositif est perçu comme crédible et efficace par les agentes et agents ?*
  - ☐ *Selon vous, la manière dont le dispositif est conçu et mis en œuvre garantit-elle suffisamment la confidentialité et l'impartialité pour les agentes et les agents ?*

# Indicateurs qualitatifs

## 3. Retours des personnes signalantes et des personnes encadrantes

### A) Personnes signalantes

- Evaluer l'accessibilité du dispositif et la clarté du rôle de chacune
  - ☐ *J'ai facilement trouvé à qui m'adresser pour signaler les VSST vécues.*
  - ☐ *Avant de faire mon signalement, les étapes du traitement et les personnes responsables étaient clairement définies.*
- Evaluer les garanties liées au dispositif (rapidité, confidentialité, neutralité)
  - ☐ *J'ai reçu des réponses ou un suivi dans un délai satisfaisant.*
  - ☐ *Je pense que la confidentialité de mon signalement a été respectée à toutes les étapes de la procédure et après celle-ci.*
  - ☐ *La collectivité a traité mon signalement de façon objective, indépendamment de logiques de proximité, d'influences relationnelles ou d'enjeux politiques.*
- Evaluer les capacités et compétences des personnes référentes
  - ☐ *Je n'ai ressenti aucun jugement ou parti pris de la part de la personne référente.*
  - ☐ *Je me suis senti(e) écouté(e) sans que les violences mentionnées ne soient minimisées ou banalisées.*

# Indicateurs qualitatifs

## 3. Retours des personnes signalantes et des personnes encadrantes

### A) Personnes signalantes

- Evaluer la qualité de l'orientation et accompagnement proposé
  - ☐ *J'ai été orienté(e) vers les bons services ou partenaires suite à mon signalement en fonction de mes besoins d'accompagnement.*
- Evaluer la qualité de la communication avec la collectivité
  - ☐ *Les informations sur le traitement de mon signalement m'ont été communiquées de façon claire et régulière.*
- Evaluer la capacité de la collectivité à mettre en œuvre des mesures de protection et sanction.
  - ☐ *J'ai reçu de la part de la collectivité une information complète sur mes droits notamment en matière de protection fonctionnelle.*
  - ☐ *Les mesures prises à l'issue de mon signalement m'ont semblé justes et proportionnées.*

# Indicateurs qualitatifs

## 3. Retours des personnes signalantes et des personnes encadrantes

### A) Personnes signalantes

- Evaluer la capacité de la collectivité à favoriser un retour serein dans l'environnement de travail
  - ☐ *Je considère que la collectivité a facilité un retour serein et sécurisé dans mes fonctions après le signalement.*
  - ☐ *Le climat de travail au sein de ma direction après le signalement m'a semblé respectueux et sans attitudes de mise à l'écart ou d'hostilité.*
- Evaluer le soutien hiérarchique
  - ☐ *Ma hiérarchie a été présente, disponible et volontaire pour m'accompagner pendant et après mon signalement.*
- Evaluer la peur des représailles (personne mise en cause, collègues, autre...)
  - ☐ *Aucune sanction, explicite ou implicite, n'a été prise à mon encontre suite à mon signalement*
  - ☐ *J'ai perçu un risque de sanctions ou d'hostilité de la part de la direction ou de collègues après mon signalement.*

# Indicateurs qualitatifs

## 3. Retours des personnes signalantes et des personnes encadrantes

### B) Personnes encadrantes

- Evaluer la connaissance du rôle en tant que personne encadrante et capacité à réagir en cas de signalement
  - ☐ *Je me sens assez outillé·e et formé·e si un·e agente de mon service me rapporte des faits de VSS.*
  - ☐ *Je me sens à l'aise pour faire un rappel à l'ordre en cas d'agissements sexistes au sein de mon service.*
- Evaluer le climat au sein du service et la capacité à repérer des VSST au sein de son service
  - ☐ *Le climat de travail au sein de mon service est respectueux pour toutes et tous.*
  - ☐ *Au sein de votre service, à quelle fréquence observez-vous des attitudes, « blagues » ou remarques sexistes et /ou à connotation sexuelle ?*



# Indicateurs qualitatifs

## 3. Retours des personnes signalantes et des personnes encadrantes

### B) Personnes encadrantes

- ☐ Evaluer la peur des représailles

*Pensez-vous que la culture de votre service ou collectivité favorise ou freine les signalements ?*

*Quelles mesures, selon vous, pourraient réduire la peur de représailles et encourager les signalements ?*

- ☐ La capacité à accompagner post signalement

*Vous sentez-vous suffisamment formé·e et outillé·e pour accompagner un ou une agente ainsi que le collectif de travail après un signalement (personne signalante, personne mise en cause) ?*





# Conclusions



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de  
signalement





# Les prochains temps d'échanges de pratiques



**ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de signalement**



# Formations en 2026



ÉCHANGE DE PRATIQUES : Dispositifs de  
signalement

