



# LA RESPONSABILITÉ DES DIRECTIONS FACE À LA MALTRAITANCE

Les procédures indispensables en établissement  
pour une prévention efficace



**AX'AIDE**  
**Formation**  
**&**  
**Consultant**



# ÉDITORIAL

Prévenir la maltraitance est **une responsabilité pleine et entière de la direction**, qui engage la culture de l'établissement, l'organisation et la sécurité des pratiques professionnelles.

Mon expérience de terrain, nourrie par l'accompagnement de nombreux établissements et par la création du label "Établissement bientraitant", m'a montré à quel point **la maltraitance** ne naît pas uniquement de comportements individuels, mais **aussi de silences organisationnels, d'angles morts persistants et de cadres de travail insuffisamment sécurisés**.

Or, **les cadres légaux, réglementaires et de référence ont profondément évolué ces dernières années** : obligations pénales renforcées, devoirs accrus de signalement, protection élargie des lanceurs d'alerte, exigences accrues en matière de gouvernance et de prévention.

Ces évolutions n'ont pas toujours été accompagnées d'un **renforcement réel des dispositifs de prévention au sein des établissements**. Ce décalage entre le droit et les pratiques expose les professionnels, fragilise les organisations et peut placer les établissements en situation de faute ou de risque majeur lorsqu'une situation de maltraitance survient.

Aujourd'hui, le secteur exige **une direction engagée, formée et juridiquement éclairée, capable de sécuriser le cadre de travail et d'assumer pleinement ses responsabilités**.

Former les équipes est indispensable ; **former les cadres et les directions** l'est tout autant. La prévention ne peut reposer uniquement sur les acteurs de terrain.

Ce livret s'inscrit dans cette conviction : **la prévention de la maltraitance est un enjeu stratégique, managérial et juridique**. Il vise à accompagner les directions dans la mise en conformité et la sécurisation de leurs pratiques, à outiller les professionnels, et à rappeler qu'agir, signaler et protéger relèvent d'une même exigence.



**Anne Picard**

*Dirigeante du Cabinet AX'AIDE Formation & Consultant  
Créatrice du Label Etablissement Bien Traitant*

# QUAND L'INACTION DEVIENT DE LA MALTRAITANCE

## La définition légale de la maltraitance : une définition qui engage l'institution

Depuis le 7 février 2022, la maltraitance fait l'objet d'une définition juridique explicite, qui marque un tournant majeur dans la manière de penser les responsabilités professionnelles et institutionnelles.

Définition légale de la maltraitance (7 février 2022)

*« Tout acte, ou défaut d'acte, commis par une personne ou un groupe de personnes, qui porte atteinte à la vie, à l'intégrité corporelle ou psychique, ou à la liberté d'une autre personne, ou compromet gravement le développement de sa personnalité et/ou nuit à sa sécurité financière. »*

Cette définition élargie consacre un principe fondamental : **la maltraitance peut résulter autant d'une action que d'une omission. Elle ne se limite plus aux violences visibles, intentionnelles ou spectaculaires.** Elle inclut désormais :

- les négligences,
- les renoncements,
- les décisions organisationnelles inadaptées,
- les défauts de régulation,
- et plus largement, les fonctionnements institutionnels défaillants.

## Quand l'institution devient elle-même maltraitante

**Lorsque l'institution tarde à agir, minimise les faits, privilégie la paix sociale ou laisse perdurer des dysfonctionnements connus, elle devient elle-même acteur de la maltraitance.**

Cette défaillance ne dilue en rien les responsabilités individuelles ; elle les agrave. Elle **engage directement la responsabilité propre de l'établissement**, dont la mission première est la protection des personnes vulnérables.

## De la maltraitance individuelle à la maltraitance institutionnelle

Dans le secteur social et médico-social, les situations de maltraitance identifiées sont le plus souvent individuelles. Elles peuvent résulter d'abus, de négligences, d'un épuisement professionnel ou d'un affaiblissement des repères éthiques et déontologiques. Ces situations, bien que graves, peuvent rester circonscrites lorsque l'institution agit rapidement, avec discernement et proportionnalité, pour y mettre fin.

**La maltraitance institutionnelle**, en revanche, se construit dans le temps. Elle ne repose pas sur un acte isolé, mais sur une accumulation de dysfonctionnements : organisation inadaptée, arbitrages implicites, manque de pilotage, absence de réaction, ou silence collectif. Elle **devient d'autant plus difficile à identifier qu'elle est banalisée, rationalisée ou disqualifiée au nom de contraintes organisationnelles ou de la préservation de l'équilibre interne.**

La maltraitance institutionnelle ne résulte pas nécessairement d'intentions malveillantes. Elle s'installe souvent par tolérance, banalisation ou absence de réaction face à des signaux faibles répétés.

### Exemple de situation

Des alertes informelles font état de pratiques inadaptées, de restrictions non justifiées des libertés et d'un épuisement croissant des équipes. Faute de traitement structuré et formalisé, ces situations s'installent dans la durée et portent atteinte aux droits, à la dignité et au bien-être des personnes accompagnées.

## Une responsabilité managériale pleine et entière

Si la maltraitance institutionnelle peine encore à être reconnue et dénoncée, sa prévention repose sur une condition essentielle : la prise de conscience explicite des directions qu'un risque de dérive est inhérent à toute organisation.

À ce titre, **la maltraitance institutionnelle doit être pensée comme un risque professionnel à part entière**, au même titre que les autres risques pris en compte par l'établissement. Elle doit être :

- identifiée,
- anticipée,
- formalisée,
- expliquée,
- et régulée.

C'est dans cette logique que le cadre juridique impose désormais aux ESSMS de ne plus gérer ces situations dans l'implicite ou l'informel, mais de **les nommer, tracer et traiter**.

L'absence de réaction institutionnelle face à des dysfonctionnements répétés peut constituer en elle-même une forme de maltraitance institutionnelle.

## Une responsabilité managériale pleine et entière

**Lorsque l'institution ne réagit pas ou que les dysfonctionnements persistent**, la loi reconnaît désormais à toute personne la possibilité d'alerter les autorités compétentes, et le cas échéant l'opinion publique, en bénéficiant du **statut et de la protection du lanceur d'alerte**.

Ce droit ne vise pas à instaurer une culture de la défiance. Il constitue au contraire un levier essentiel de bientraitance, de transparence et de qualité, au service :

- des personnes accompagnées,
- des professionnels,
- et de l'institution elle-même.



### Questions à se poser en direction et en équipe

Quels signaux faibles sont aujourd'hui tolérés ou banalisés dans notre établissement ?  
Avons-nous des espaces sécurisés et reconnus pour faire remonter les dysfonctionnements ?  
Réagissons nous suffisamment tôt, ou seulement lorsque la situation devient critique ?

## 2024 : LA LUTTE CONTRE LA MALTRAITANCE DEVIENT UN ENGAGEMENT INSTITUTIONNEL FORMALISÉ



**Le plan de lutte contre la maltraitance, une obligation inscrite au projet d'établissement : Une nouvelle exigence claire pour les ESSMS**

### Ce que recouvre l'obligation de 2024

Le plan de lutte contre la maltraitance intégré au projet d'établissement doit permettre de **rendre visible et cohérente la politique de l'ESSMS** en matière de bientraitance et de protection des personnes accompagnées.

Il doit notamment préciser :

- les actions de prévention des risques de maltraitance,
- les modalités de repérage des signaux faibles,
- les procédures d'alerte, de signalement et de déclaration,
- les mesures de protection des professionnels, notamment des lanceurs d'alerte,
- les actions de formation et de sensibilisation des équipes,
- les modalités de suivi, d'évaluation et d'amélioration continue.

**Le plan de lutte contre la maltraitance devient ainsi un outil de pilotage, et non un simple document déclaratif.**

Un projet d'établissement qui évoque la bientraitance de manière générale, sans formaliser un plan de lutte contre la maltraitance structuré, **expose l'ESSMS à un manquement de gouvernance**, notamment en évaluation HAS.

### Une obligation directement rattachée à la responsabilité de la direction

L'inscription du plan de lutte contre la maltraitance dans le projet d'établissement engage directement la responsabilité de la direction.

Elle implique une posture claire : reconnaître que la maltraitance peut résulter de fonctionnements institutionnels, et que sa prévention nécessite des choix organisationnels assumés.

Cette obligation s'articule étroitement avec :

- l'obligation de déclaration des événements indésirables graves (depuis 2017),
- les obligations pénales de signalement,
- la protection des lanceurs d'alerte,
- et les exigences du référentiel HAS en matière de gouvernance et de prévention des risques.

#### Exemple de situation

Un établissement dispose de procédures de signalement, mais celles-ci ne sont ni intégrées au projet d'établissement ni connues des équipes. En évaluation, l'absence de plan formalisé de lutte contre la maltraitance est relevée comme une défaillance de gouvernance, malgré l'existence d'outils isolés.



## Du document à la culture institutionnelle

L'obligation de 2024 ne vise pas la production d'un document supplémentaire.

Elle vise la construction d'**une culture institutionnelle explicite**, dans laquelle la prévention de la maltraitance est :

- pensée en amont,
- partagée par les équipes,
- pilotée par la direction,
- et évaluée dans la durée.

Un plan de lutte contre la maltraitance pertinent est un plan :

- connu,
- approprié,
- utilisé,
- et actualisé.

**En 2024, la lutte contre la maltraitance n'est plus une intention : c'est une obligation structurante du projet d'établissement.**

## Une exigence pleinement intégrée à l'évaluation HAS

La HAS accorde une attention particulière :

- à la capacité des ESSMS à **prévenir** les situations de maltraitance,
- à la **liberté de parole des professionnels**,
- à la traçabilité des décisions,
- et à la **cohérence entre le projet d'établissement et les pratiques effectives**.



**L'absence ou l'insuffisance d'un plan de lutte contre la maltraitance formalisé peut constituer un signal faible de maltraitance institutionnelle.**

**L'obligation de 2024 invite les directions à franchir un cap : passer d'une gestion réactive des situations graves à une stratégie institutionnelle assumée de prévention de la maltraitance.**

Formaliser un plan de lutte contre la maltraitance dans le projet d'établissement, c'est :

- **protéger** les personnes accompagnées,
- **sécuriser** les professionnels,
- et **assumer** pleinement la responsabilité de gouvernance.



### Questions à se poser en direction et en équipe

- Notre projet d'établissement formalise-t-il clairement un plan de lutte contre la maltraitance ?
- Ce plan est-il connu, compris et mobilisé par les équipes ?
- Permet-il réellement de prévenir, repérer et traiter les situations à risque ?
- Est-il cohérent avec nos procédures d'alerte, de signalement et de déclaration ?

# SIGNALEMENT, OBLIGATIONS LÉGALES ET PROTECTION DES PROFESSIONNELS

## CE QUE CHAQUE ESSMS ET CHAQUE PROFESSIONNEL DOIT SAVOIR

### Depuis le 1er janvier 2017 : une obligation claire et structurante pour les ESSMS

Depuis le 1er janvier 2017, la loi impose aux établissements et services sociaux et médico-sociaux une obligation explicite : **déclarer sans délai** aux autorités administratives compétentes **tout événement indésirable grave ou tout dysfonctionnement majeur**.

Sont notamment concernés :

- les situations de maltraitance, avérées ou suspectées,
- les violences ou atteintes aux personnes,
- les mises en danger,
- les défaillances organisationnelles graves,
- tout événement compromettant la santé, la sécurité ou le bien-être des personnes accompagnées.

Cette obligation présente plusieurs caractéristiques essentielles :

- elle relève de la **responsabilité directe de la direction**,
- elle est **indépendante de toute procédure pénale ou disciplinaire**,
- elle ne suppose pas une certitude absolue des faits : **le doute sérieux suffit**.



Attendre d'« en savoir plus » avant de déclarer peut constituer un manquement. Le doute sérieux suffit pour déclencher la déclaration.

“  
Ne pas déclarer un événement grave, c'est exposer l'établissement à un manquement grave de gouvernance et fragiliser durablement la confiance avec les autorités de contrôle.  
”

### Les obligations pénales de signalement : un devoir individuel qui prime

Parallèlement aux obligations institutionnelles, le Code pénal impose à toute personne — et donc aux professionnels du médico-social — des **obligations pénales** de signalement dans certaines situations.

Sont notamment visées :

- les violences et mauvais traitements sur personnes vulnérables,
- les atteintes sexuelles,
- les crimes ou délits dont les effets peuvent être évités,
- les situations de danger grave et immédiat.
- 

Dans ces cas, **le silence constitue une faute pénale. Le professionnel engage sa responsabilité personnelle s'il s'abstient volontairement de signaler**.

Aucune consigne hiérarchique, aucune procédure interne, aucun argument lié au secret professionnel ne peut justifier l'inaction.



Dans certaines situations, signaler n'est pas un choix : c'est une obligation légale. Chaque professionnel engage sa responsabilité pénale personnelle.

“  
Le message doit être explicite pour les équipes : ne pas signaler peut être illégal, même si la situation est inconfortable ou conflictuelle.  
”

## La protection des lanceurs d'alerte : sécuriser la parole professionnelle

La loi du 21 mars 2022 reconnaît et **protège le statut de lanceur d'alerte**. Elle vise à sécuriser les professionnels qui, de bonne foi et sans contrepartie financière, signalent :

- des violations de la loi ou du règlement,
- des atteintes aux droits et libertés fondamentaux,
- des situations de maltraitance,
- des dysfonctionnements graves mettant en danger les personnes accompagnées.

L

a protection est large et explicite. Elle **interdit toute forme de représailles, directes ou indirectes** :

- sanctions disciplinaires,
- licenciement ou non-renouvellement,
- mise à l'écart,
- pression hiérarchique,
- dégradation des conditions de travail.



**Alerter n'est pas dénoncer. C'est exercer un droit reconnu et protégé par la loi.**

### Le signalement des situations de maltraitance en ESSMS : ce que dit la loi »

Le lanceur d'alerte n'est ni un dénonciateur, ni un opposant. Il agit par loyauté professionnelle, au service de l'intérêt général et de la qualité de l'accompagnement.

### Obligation de signalement / devoir de dénonciation en droit pénal

#### Article 434-3 du Code pénal

- Réprime la non-dénonciation de privations, mauvais traitements ou atteintes sexuelles infligées à un mineur ou à une personne qui n'est pas en mesure de se protéger.

Texte officiel : [Loi – Article 434-3 du Code pénal \(Légifrance\)](#)

#### Article 434-1 du Code pénal

- Oblige à signaler un crime connu lorsqu'il est possible de prévenir ses effets ou d'empêcher de nouveaux crimes.

Référence : Signalement des actes de maltraitance : [Signalement des actes de maltraitance – obligations légales \(Wiki\)](#)

#### Article 223-6 du Code pénal

- « \*\*Non-assistance à personne en danger » : obligation d'intervenir ou de faire le nécessaire lorsqu'on peut le faire sans risque pour soi.

Explications de ces articles (434-3 et 223-6) : [Non-assistance et non-dénonciation – obligations du professionnel \(enfantbleu.org\)](#)

## Obligation spécifique des ESSMS (médico-sociaux)

Ce texte met en œuvre une obligation pour les établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS) de déclarer :

- ✓ tout dysfonctionnement grave dans leur gestion ou organisation susceptible de menacer
- ✓ tout événement ayant pour effet de compromettre la santé, la sécurité ou le bien-être des personnes prises en charge.

Texte officiel :

Décret n° 2016-1813 du 21 décembre 2016 – ESSMS obligation de signaler ([Légifrance](#))

## Protection du lanceur d'alerte

Cette loi dite "loi Waserman" vise à améliorer la protection des lanceurs d'alerte (transposition de la directive européenne 2019/1937).

Elle renforce les garanties pré-existantes (issus de la loi Sapin II 2016) en élargissant la protection, les voies de signalement, les droits du lanceur, etc.

Texte officiel :

Loi n° 2022-401 du 21 mars 2022 – protection des lanceurs d'alerte ([Légifrance](#))

Décret d'application n° 2022-1284 du 3 octobre 2022

Ce décret précise notamment :

- ✓ les procédures de recueil et de traitement des signalements émis par les lanceurs d'alerte
- ✓ la liste des autorités externes compétentes pour recevoir les signalements. [Légifrance](#)

Texte officiel :

Décret n° 2022-1284 du 3 octobre 2022 – procédures de signalement ([Légifrance](#))

Informations contextuelles officielles sur la loi 2022 ([résumé & protection](#)) :

Protection des lanceurs d'alerte – Service-Public.fr (résumé des textes)

## ALERTER, SIGNALER, DÉCLARER : TROIS DÉMARCHES À ARTICULER, PAS À CONFONDRE



Dans les ESSMS, la confusion entre alerte, signalement pénal et déclaration administrative est l'un des principaux facteurs de non-traitement des situations graves.

Ces démarches répondent pourtant à des logiques différentes :

- **Alerter** : permettre l'expression sécurisée d'un professionnel pour prévenir, corriger et améliorer les pratiques.
- **Signaler pénallement** : répondre à une obligation légale individuelle dans les situations les plus graves.
- **Déclarer** (ESSMS – 2017) : permettre aux autorités administratives d'exercer leur mission de contrôle et de prévention.

Alerte, signalement pénal et déclaration administrative poursuivent le même objectif de protection, mais relèvent de cadres juridiques distincts.

Aucun dispositif interne ne peut servir de filtre ou de prétexte pour retarder un signalement pénal.



### Questions à se poser en direction et en équipe

- Avons-nous des critères clairs pour distinguer alerte, signalement pénal et déclaration ?
- Les professionnels savent-ils à qui s'adresser concrètement ?
- Les délais de réaction sont-ils connus et tenus ?

## ALERTER, SIGNALER, DÉCLARER : TROIS DÉMARCHES À ARTICULER, PAS À CONFONDRE

Dans les ESSMS, la confusion entre alerte, signalement pénal et déclaration administrative est l'un des principaux facteurs de non-traitement des situations graves.  
Ces démarches répondent pourtant à des logiques différentes :

- **Alerter** : permettre l'expression sécurisée d'un professionnel pour prévenir, corriger et améliorer les pratiques.
- **Signaler pénalelement** : répondre à une obligation légale individuelle dans les situations les plus graves.
- **Déclarer** (ESSMS – 2017) : permettre aux autorités administratives d'exercer leur mission de contrôle et de prévention.



Aucun dispositif interne ne peut servir de filtre ou de prétexte pour retarder un signalement pénal.

## SECRET PROFESSIONNEL : UNE PROTECTION, PAS UN OBSTACLE

Le secret professionnel constitue un pilier essentiel de la relation d'accompagnement. Il garantit la confiance, le respect de l'intimité et la dignité de la personne accompagnée. Mais **il ne saurait devenir un alibi au silence** lorsqu'une situation de danger, de maltraitance ou de violence est constatée ou suspectée.

### Article 226-13 du Code pénal – **Principe du secret professionnel**

- Le secret professionnel est une obligation légale.
- Sa violation est en principe punie pénalement.

👉 **Principe de base : le secret protège la personne et la relation de confiance.**

### Article 226-14 du Code pénal – **Levée légale du secret**

Le secret professionnel n'est pas applicable lorsque le professionnel signale, de bonne foi :

- des violences,
- des atteintes sexuelles,
- des privations ou négligences graves
- commises sur :
- un mineur,
- une personne vulnérable (âge, handicap, maladie, dépendance).

👉 **Le signalement est légal, autorisé et protégé.**

### Article 434-3 du Code pénal – **Obligation de signalement**

- Le fait de ne pas signaler des mauvais traitements ou atteintes graves sur :
  - un mineur,
  - une personne vulnérable,
- constitue une infraction pénale.

👉 **Le silence engage la responsabilité pénale.**



Le secret professionnel est levé par la loi lorsqu'il s'agit de protéger une personne vulnérable.

Le secret protège la relation, pas le silence face au danger. Respecter le secret professionnel ne signifie pas se taire

## LA RESPONSABILITÉ CENTRALE ET NON DÉLÉGABLE DES DIRECTIONS

Les directions d'ESSMS occupent une position clé. **Elles sont à la fois garantes de la sécurité des personnes, de la protection des professionnels et de la conformité réglementaire de l'établissement.**

À ce titre, leur responsabilité est multiple :

- écrire et diffuser des procédures claires et accessibles,
- informer et former régulièrement les équipes,
- articuler correctement alerte, signalement pénal et déclaration administrative,
- garantir l'absence de représailles,
- assurer une traçabilité rigoureuse des décisions.

## ÉCRIRE DES PROCÉDURES, C'EST PRÉVENIR LA MALTRAITANCE

Formaliser des procédures écrites n'est ni une contrainte administrative ni un exercice défensif.

C'est un **outil de protection collective** qui permet :

- d'objectiver les situations,
- de réduire les zones d'incertitude,
- de sécuriser les professionnels,
- de prévenir les dérives institutionnelles.



L'absence de procédure devient un facteur de risque institutionnel et peut être assimilée à une défaillance de gouvernance.



### Questions à se poser en direction et en équipe

- Nos procédures sont-elles écrites, diffusées et accessibles ?
- Sont-elles connues des nouveaux professionnels ?
- Les responsabilités sont-elles clairement attribuées ?

## INFORMER ET FORMER : UNE EXIGENCE ÉTHIQUE ET MANAGÉRIALE

Informier les professionnels sur leurs droits et obligations n'est pas optionnel. C'est une exigence éthique, un acte managérial fort et un pré-requis de qualité.

### Un professionnel qui ignore :

- s'il est protégé,
- à qui s'adresser,
- ce qu'il risque à parler ou à se taire,
- 

est placé en **conflit de loyauté permanent**, source de souffrance et de renoncement.

À l'inverse, formaliser, former et sécuriser, c'est assumer pleinement sa responsabilité de direction et construire une culture de bientraitance crédible, durable et évaluée positivement.



Un professionnel informé est un professionnel protégé.

## ANNONCER SES ENGAGEMENTS DE L'ÉTABLISSEMENT

La prévention et le signalement de la maltraitance relèvent de la responsabilité de l'établissement.

À ce titre, l'établissement se doit de **créer un cadre sécurisant, structuré et protecteur** pour les personnes accompagnées comme pour les professionnels.

## CHOISIR LA CLARTÉ, ASSUMER LA RESPONSABILITÉ

Aujourd'hui, les ESSMS n'ont plus le choix :

- signaler est parfois une obligation pénale,
- alerter est un droit protégé,
- déclarer est une obligation réglementaire depuis 2017.

**Ne rien écrire, ne rien expliquer, ne rien anticiper, c'est exposer les personnes accompagnées, les professionnels et l'institution elle-même.**

À l'inverse, formaliser, former et sécuriser, c'est assumer pleinement sa responsabilité de direction et construire une culture de bientraitance crédible, durable et évaluée positivement.

- Garantir la protection effective des personnes accompagnées contre toute forme de maltraitance.
- Mettre à disposition des professionnels des procédures écrites, claires et accessibles.
- Informer et former régulièrement l'ensemble des équipes sur :
  - leurs obligations pénales,
  - leurs droits en tant que lanceurs d'alerte,
  - les circuits de déclaration des événements graves.
- Assurer un traitement rigoureux, impartial et tracé de chaque alerte ou signalement.
- Protéger sans réserve les professionnels qui signalent de bonne foi.

# MALTRAITANCE : VOS PROCÉDURES DE PREVENTION



Nous accompagnons tous les établissements labellisés Etablissement Bien Traitant à la rédaction des procédures suivantes :

## PREVENTION

- Textes de référence sur la maltraitance
- Certification du Référent Bientraitance/prévention maltraitance
- Protection du lanceur d'alerte
- Définitions communes de la maltraitance et ses 7 formes
- Kit de formation Prévention maltraitance
- Formation "Le cadre juridique de la maltraitance"
- Outil de repérage d'une situation de maltraitance

## SIGNALEMENT

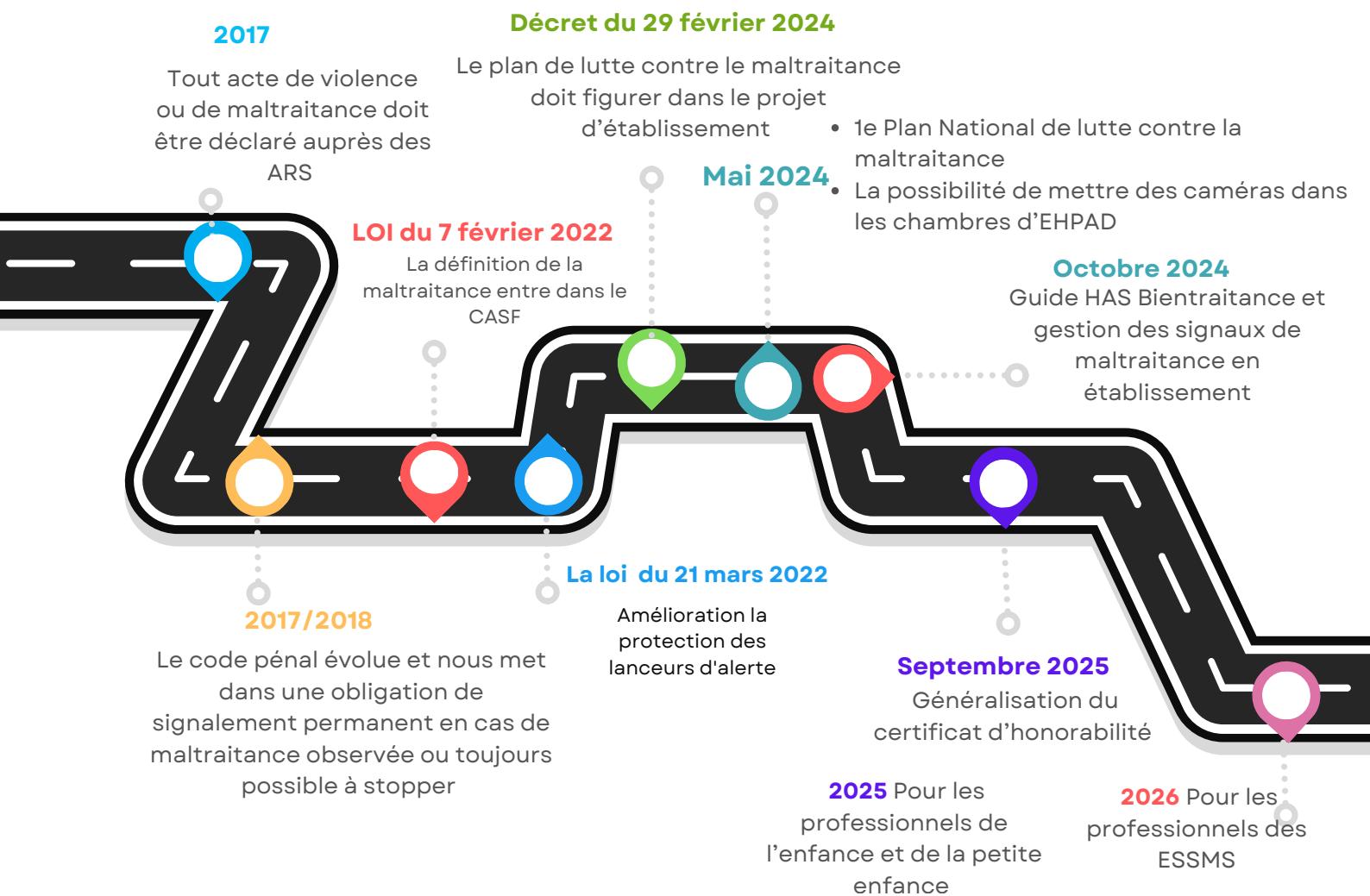
- Procédure de déclaration des plaintes et réclamations
- Procédure de déclaration des événements indésirables
- Procédure de déclaration des EIG et EIGS
- Procédure de signalement
- Procédure de déclaration d'une information préoccupante

## GESTION

- Méthodologie d'enquête interne
- Dispositifs de vidéosurveillance dans les chambres des résidents d'EHPAD
- Procédure de gestion d'un cas de maltraitance et de l'après fait auprès de tous les acteurs
- Procédure de prévention et de gestion d'un cas de violence
- Procédure de gestion d'un cas de maltraitance médiatisée

# Prévention du risque de maltraitance

**Les textes de référence font avancer les ESSMS sur le sujet**



# NOS FORMATIONS AX'AIDE EN LIEN AVEC LA PREVENTION DE LA MALTRAITANCE

BIENTRAITANCE ET  
PRÉVENTION DE LA  
MALTRAITANCE PAR LA  
FORMATION-ACTION **3** jours

STRUCTURER SON PLAN  
DE DEVELOPPEMENT DE  
LA CULTURE DE LA  
BIENTRAITANCE ET  
PRÉVENTION  
MALTRAITANCE

CARTOGRAPHIER LES  
RISQUES DE  
MALTRAITANCE **3** jours

**3** jours LA MALTRAITANCE  
ORDINAIRE : REPÉRER,  
COMPRENDRE, AGIR

ECRIRE SES PROCÉDURES  
DE PRÉVENTION ET DE  
GESTION D'UN ACTE DE  
MALTRAITANCE **3** jours

CERTIFICATION  
REFERENT BIENTRAITANCE  
& PRÉVENTION  
MALTRAITANCE

LABEL ETABLISSEMENT  
BIENTRAITANT



En partenariat avec

**5** jours



# Votre partenaire formation



**AX'AIDE**



136 Rue Pelleport  
75020 PARIS



[contact@axaide.pro](mailto:contact@axaide.pro)



01 76 50 42 42  
07 69 24 16 97

<http://>



[axaide.pro](http://axaide.pro)  
[labelbientraitance.fr](http://labelbientraitance.fr)