

Le cabinet est reconnu pour la **fiabilité** de ses **évaluations** et la **précision** de ses **accompagnements** dans toute forme de situation humaine sensible.



## PRÉVENTION PRIMAIRE

Développer les compétences des partenaires de la prévention :

- Formation des RH, élus et managers
- Procédures de gestion des alertes
- Supervision des pratiques RPS

## SITUATIONS SENSIBLES

Diagnostic d'orientation :

- Pré-diagnostic et pistes de résolution

Investigation de signalements et diagnostic RPS :

- Signalement de harcèlement moral ou sexuel, discrimination, souffrance
- Alertes éthiques, CSE, CSSCT, RH, SPST, ...

Supervision professionnelle d'enquêteurs internes et acteurs de soutien



## KINTSUGI



Régulation d'équipe,  
Prises de recul orientées  
solutions :

- Accompagnement collectif en rebond aux difficultés
- Amorcer une nouvelle dynamique collaborative
- Ateliers de communication constructive
- Médiations et régulations
- Dispositif personnalisé pour les personnes en difficulté : signalant(e) ou mis(e) en cause



## MEANING & CHANGE

Évaluation et accompagnement de l'impact humain des changements et transformations :

- Anticipation des RPS
- Ateliers, formations, webinaires
- Soutien psychologique si nécessaire
- Accompagnements sur mesure, collectif et individuel



# Réaliser un diagnostic d'orientation

*En cas de ressenti d'injustice et de harcèlement,  
l'enquête n'est pas toujours obligatoire !*

## UNE DÉMARCHE SÉCURISANTE ET ADAPTÉE À PLUSIEURS BESOINS

### 1. POUR LA PERSONNE EN DIFFICULTÉ ET/OU UN TÉMOIN

- S'exprimer dans un cadre sécurisé, pour réduire l'isolement ou la peur.
- Préciser son ressenti et ses observations, ce qui peut atténuer le sentiment de doute ou de culpabilité.
- Facilite l'orientation selon les besoins et faits exprimés. Favorise l'engagement et la mise œuvre d'actions complémentaires adaptées pour réduire les difficultés.

### 2. POUR L'ENTREPRISE, L'ORGANISATION DE TRAVAIL

- Dépasser les ressentis pour développer les **informations factuelles et vérifiables**. Contextualiser les faits, les personnes concernées, ..., pour prévoir la suite à apporter à l'alerte, au ressenti d'injustice et de crainte.
- Questionner d'éventuels dysfonctionnements organisationnels ou des risques systémiques (charge de travail, manque de formation, reconnaissance, etc.).

## LE DIAGNOSTIC D'ORIENTATION PRÉ-QUALIFIE LES DIFFICULTÉS ET IDENTIFIE DES MODES DE RÉOLUTION ADAPTÉS

- **Diagnostic** : la situation présente-t-elle des **indices factuels de harcèlement** ? Sinon des **indices factuels de comportements inappropriés** ? ni l'un ni l'autre ? Pré identification des sources de dégradation de la relation professionnelle.
- **Pistes de résolution** : poursuite des investigations, accompagnement RH, facilitation, formation, médiation, soutien, approche mixte, ...
- **Bénéfices** : satisfaire à l'obligation de santé et sécurité en modérant les risques de stigmatisation et les coûts humains et financiers d'une investigation trop lourde. Améliore le pronostic de désescalade des conflits.





# Notre approche pour évaluer des signalements

## 1. CADRAGE DE L'INTERVENTION, ALIGNEMENT ET COMMUNICATION



- Reprendre le contenu du signalement pour en extraire les éléments à évaluer et déterminer les personnes à interviewer, dans le respect de toutes les parties
- Définir les modalités de déroulement des entretiens
- Élaborer une approche de communication adaptée, visant à prévenir le risque de stigmatisation

## 2. ENTRETIENS ET ANALYSE

- Analyse documentaire
- Entretiens individuels

*Qu'est-ce qui s'est passé ? qu'est-ce qui s'est joué ?*

*Les faits relèvent-ils d'un harcèlement ou d'autres dysfonctionnements ?*

*Quelles actions concrètes mettre en œuvre pour apaiser le climat de travail ?*



## 3. PRISE DE RECUL ORIENTEE SOLUTION ET PASSAGE DE RELAIS

- Contribuer à restaurer la confiance des collaborateurs envers leur ligne managériale, leurs collègues et leur écosystème de travail.
- Trouver les formulations qui aident à susciter de l'acceptation et une prise de conscience.
- Accompagner la réflexion sur l'efficacité organisationnelle et les leviers relationnels de rétablissement d'un climat social apaisé.
- Aligner les partenaires de prévention autour d'actions aidantes et responsabilisantes.
- Si besoin, des régulations peuvent être proposées (**Kintsugi**).



Dans certaines situations, **une approche intégrée** peut être proposée :

***évaluation des facteurs de tension et des leviers d'action sur les RPS.***

***Cette approche intégrée inclut l'accompagnement du collectif pour réunir de nouvelles conditions de confiance et de collaboration.***

Ce dispositif moins stigmatisant se distingue d'une enquête en réponse à des signalements de comportements inappropriés. Les entretiens aspirent à une compréhension générale de ce qui se joue et ce qui a pu générer des situations professionnelles difficiles. Les ressources actives et à développer sont également évaluées.



## NOTRE INSPIRATION

Art japonais apparu au XVème siècle, le Kintsugi consiste à réparer des porcelaines et céramiques précieuses avec de l'or.

La réparation apporte à l'objet encore plus de valeur et de beauté qu'avant d'avoir été abîmé, ébréché au fil de son histoire.

*Il ne s'agit pas de cacher les fragilités, mais de mettre en avant la force et la sagesse acquise.*

## COMMENT ?

- Instaurer un cadre à la fois **sécurisant et responsabilisant**
- Mettre en œuvre une alternance de **moments collectifs et individuels** pour faciliter l'évolution des postures
- Dédier des moments d'échanges, s'aligner, expérimenter et mettre en œuvre de nouvelles formes de **collaborations**, plus efficaces et valorisantes
- Prendre conscience des **fonctionnements** de chacun sous stress (outils Lumina Spark®) et de ceux de ses collègues, se développer et grandir ensemble
- Suivre et célébrer les **progrès obtenus** en équipe, ancrer une dynamique constructive, s'engager
- **Accompagnement** sur mesure d'une durée comprise *entre 3 et 9 mois*



## POUR QUI ? POURQUOI ?

Equipe ou organisation **en tension**, ayant vécu des événements difficiles, dont la **confiance a été abîmée**.

L'accompagnement permet de faire émerger un **engagement** individuel et personnel, en complément d'une **dynamique** collective transformée, pour mettre en œuvre des collaborations de qualité.



Formation continue, veille juridique et supervision par un magistrat détaché



**GWENAËLLE  
HAMELIN**

*Psychologue, expert en concertation et sortie de crise.*

- 10 ans de RH en entreprise, 20 de gestion de situations sensibles.
- 15 ans de pilotage RPS pour réduire le stress et les RPS en regard des enjeux organisationnels.
- Auteur de Agir sur le stress et les violences au travail (Dunod) et de Conflits, prenez l'avantage (Eyrolles).
- Français – Anglais - [ghamelin@awconseil.com](mailto:ghamelin@awconseil.com)



**PAUL  
CAILLAUD**

*Psychologue, Coach. Spécialiste des dynamiques collectives*

- 20 ans d'expérience de DRH France et Internationale.
- Spécialiste des transformations d'organisation et de cultures d'entreprise.
- Coach de Dirigeants, d'experts et d'équipe certifié PCC ICF.
- Certifié the Leadership Circle.
- Français – Anglais - [pcaillaud@awconseil.com](mailto:pcaillaud@awconseil.com)



**PASCALE  
MAILLARD**

*Psychologue, spécialiste de l'évaluation psychosociale et risques de passage à l'acte agressifs*

- 20 ans d'évaluation psychosociale dans le secteur institutionnel judiciaire.
- Approche intégrative (systémie, organisation, psychodynamique).
- Criminologie/victimologie/trauma.
- [pmaillard@awconseil.com](mailto:pmaillard@awconseil.com)



**SOLENE  
GRANDBESANÇON**

*Consultante RPS-QVT, Psychologue clinicienne*

- Approche intégrative : systémique, psycho-sociologique et organisationnelle.
- Formée à l'analyse transactionnelle.
- 15 ans de pratique clinique et d'évaluations sociales.
- Expérience à l'international : US, UK, Asie du Sud-Est.
- Français – Anglais - [sgrandbesancon@awconseil.com](mailto:sgrandbesancon@awconseil.com)



**CHARLOTTE  
CHOLLET**

*Consultante RPS- QVT, Psychologue du travail*

- Psychologie organisationnelle, engagement, QVCT et motivation.
- Analyse des situations sensibles.
- Approche systémique.
- Certifiée SOSIE 2nd Génération et Golden.
- [cchollet@awconseil.com](mailto:cchollet@awconseil.com)



**DELPHINE  
DE LA  
VARENDE**

*Psychologue, Coach. Spécialiste des dynamiques collectives*

- Psychologie humaniste, formée à l'analyse transactionnelle
- 17 ans d'expérience d'accompagnement des entreprises : assessment, coaching de managers et de dirigeants, animation de formations managériales, leadership et intelligence collective.
- Certifiée SOSIE, MBTI, TD12, Watson Glaser.
- [ddelavarenne@awconseil.com](mailto:ddelavarenne@awconseil.com)