

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-qualification 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

Mener 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. Facilite l'acceptation et la mise œuvre d'un suivi proportionné et sécurisant.

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

- Dépasser les ressentis pour développer les informations factuelles. Contextualiser les faits, les personnes concernées, ..., pour prévoir la suite à apporter à l'alerte.
- 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** : indices factuels de harcèlement ? indices de comportements inappropriés ? ni l'un ni l'autre : il existe d'autres motifs de dégradation de la relation professionnelle ?
- **Pistes de résolution** : poursuite des investigations, accompagnement RH, facilitation, formation, médiation, soutien,...
- **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 oeuvre 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



**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



**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



**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



**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



**DELPHINE
DE LA
VARENDE**

Psychologue, Coach. Spécialiste des dynamiques collectives

- Psychologie humaniste, formée à l'analyse transactionnelle
- 26 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