

Un dispositif d'alerte externe pour protéger votre organisation et vos salariés

PRÉVENIR LES TENSIONS,
OFFRIR UN ESPACE D'ÉCOUTE
ANONYME ET
RÉPONDRE AUX OBLIGATIONS LÉGALES



SILJA DRUO · MÉDIATRICE PROFESSIONNELLE
AGRÉÉE CPMN & CONSULTANTE RH

Vous avez peut-être déjà vécu cela...



Collaborateur procéduriers

“Toujours par écrit. Jamais dans l'échange. Et tout le monde le contourne pour éviter les tensions...”



Collègues en guerre froide

“Ils se tolèrent, mais ne se parlent plus. Et toute la dynamique d'équipe en pâtit.”



Départ soudain

“Elle semblait aller bien. Elle a quitté l'entreprise sans un mot. Trop tard pour agir.”

Ces **signaux faibles** ne justifient pas (encore) une enquête, un recadrage ou une procédure. Mais ils **affectent le climat de travail**, la motivation des équipes, et parfois la réputation de l'organisation.

Une solution simple, humaine et conforme :

Un tiers de confiance, pour prévenir les tensions et libérer la parole, sans alourdir vos process internes.



Écoute neutre, bienveillante et sans jugement

Un espace de parole libre pour vos salarié·es



Confidentialité & anonymat garantis

Le salarié choisit ce qui est partagé ou non



Prise en charge rapide et adaptée

Premier échange sous 48h



Conforme à la loi Sapin II & directive UE 2019/1937

Sécurité juridique pour l'organisation



Restitution possible à l'entreprise, avec accord express du salarié

Transparence sans trahison de la confiance



Un dispositif clé-en-main

1



Mise en place dans votre entreprise

- Communication simple auprès des équipes (mail, affiche, intranet)
- Mise à disposition d'un contact externe sécurisé (email, QR code pour RDV)
- Associer et consulter le CSE

2



Le salarié me contacte directement

- Accès libre, confidentiel, sans filtre RH ou hiérarchique
- Premier échange garanti sous 48h

3



Un accompagnement sur-mesure

- Jusqu'à 3 entretiens si besoin
- Possibilité de restitution à l'entreprise uniquement avec l'accord du salarié

4



Un reporting synthétique et anonyme

- Nombre de sollicitations, types de besoins, fréquence des suivis
- Tendances anonymisées pour vous aider à repérer des signaux faibles
- Aucun contenu nominatif ni traçabilité individuelle

Les bénéfices pour votre entreprise

1. Prévenir plutôt que gérer la crise

- Intervenir avant que les situations ne s'enveniment
- Éviter les départs non anticipés, l'absentéisme, les effets domino

2. Favoriser la confiance

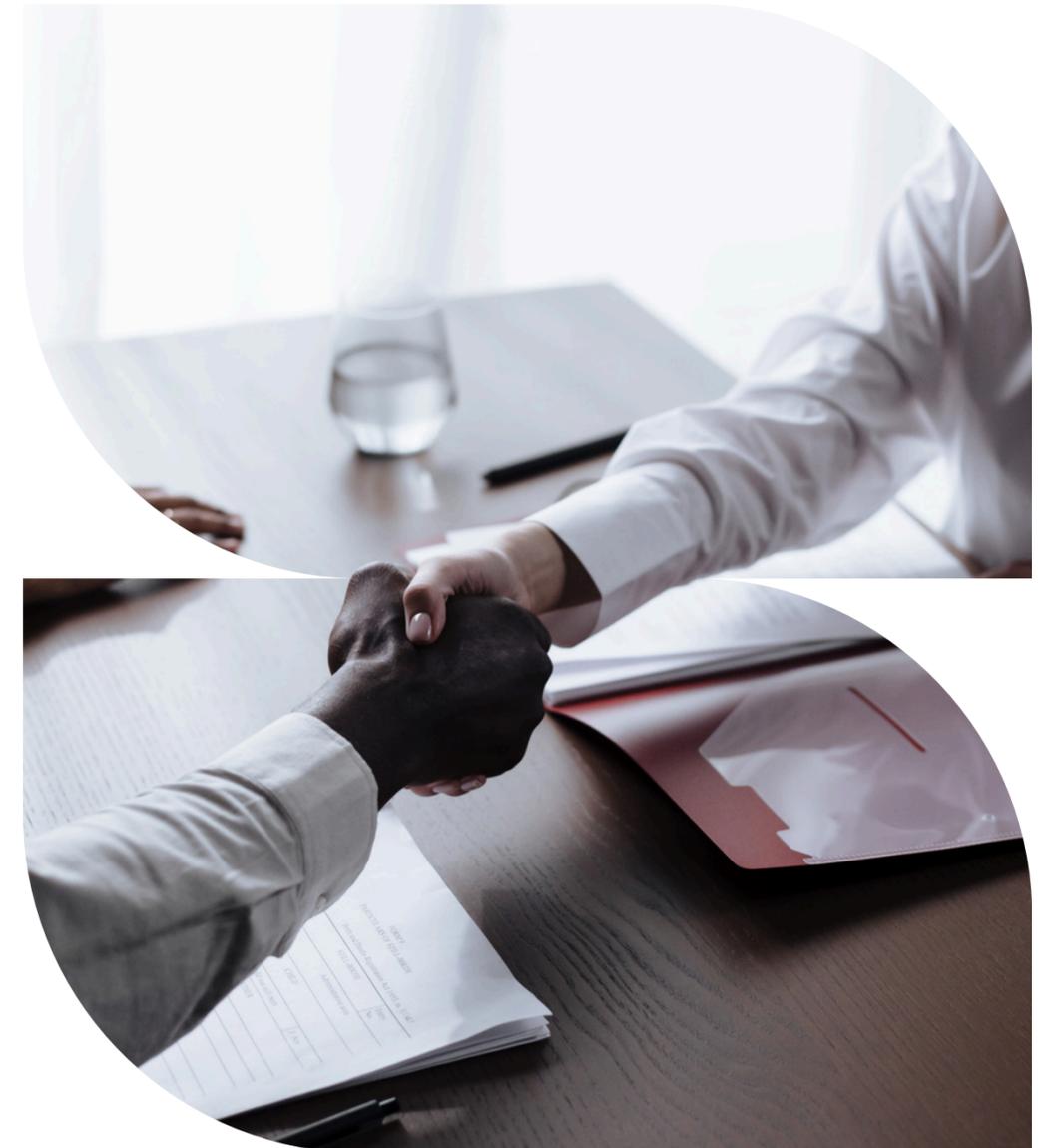
- Offrir un espace neutre et sécurisé pour parler sans peur
- Montrer que l'entreprise prend la parole des salarié·es au sérieux

3. Soutenir vos managers et vos RH

- Leur offrir un appui externe pour les situations relationnelles complexes.
- Leur permettre de rester concentrés sur leur rôle et leurs priorités.

4. Protéger la direction et l'organisation

- Bénéficier d'un tiers externe, ni juge ni partie
- Limiter les risques juridiques et réputationnels en traitant les tensions tôt



Un regard qui change tout

Pourquoi moi ?

- Ancienne DRH & Juriste : je connais les coulisses du pouvoir, les jeux d'ego, les non-dits et les limites des approches de gestion des conflits traditionnels
- Formée à l'EPMN, Process Com, CNV : je m'engage sur une éthique claire et rigoureuse

“

Je ne suis pas...

- *Une arbitre : je ne tranche pas,*
- *Une conciliatrice : je ne négocie pas un juste milieu,*
- *Une coach / consultante : je ne fais pas d'analyse psychologique, je n'interprète pas les comportements selon une norme ou une morale,*
- *Une experte technique / juriste : je ne propose pas la solution, je travaille en complémentarité avec l'expert pour faciliter sa mise en œuvre par un dialogue apaisé.*



Et si on en parlait, en toute confidentialité ?

Premier échange sans engagement,

pour comprendre votre contexte, vos besoins, et voir si ce dispositif peut vous convenir.



Silja Druo – Médiatrice certifiée

✉ sdruo@h-inceptio.com

☎ +33 6 64 95 43 38

🌐 www.h-inceptio.com

🔗 [LinkedIn](#)

