

Santé mentale au travail :

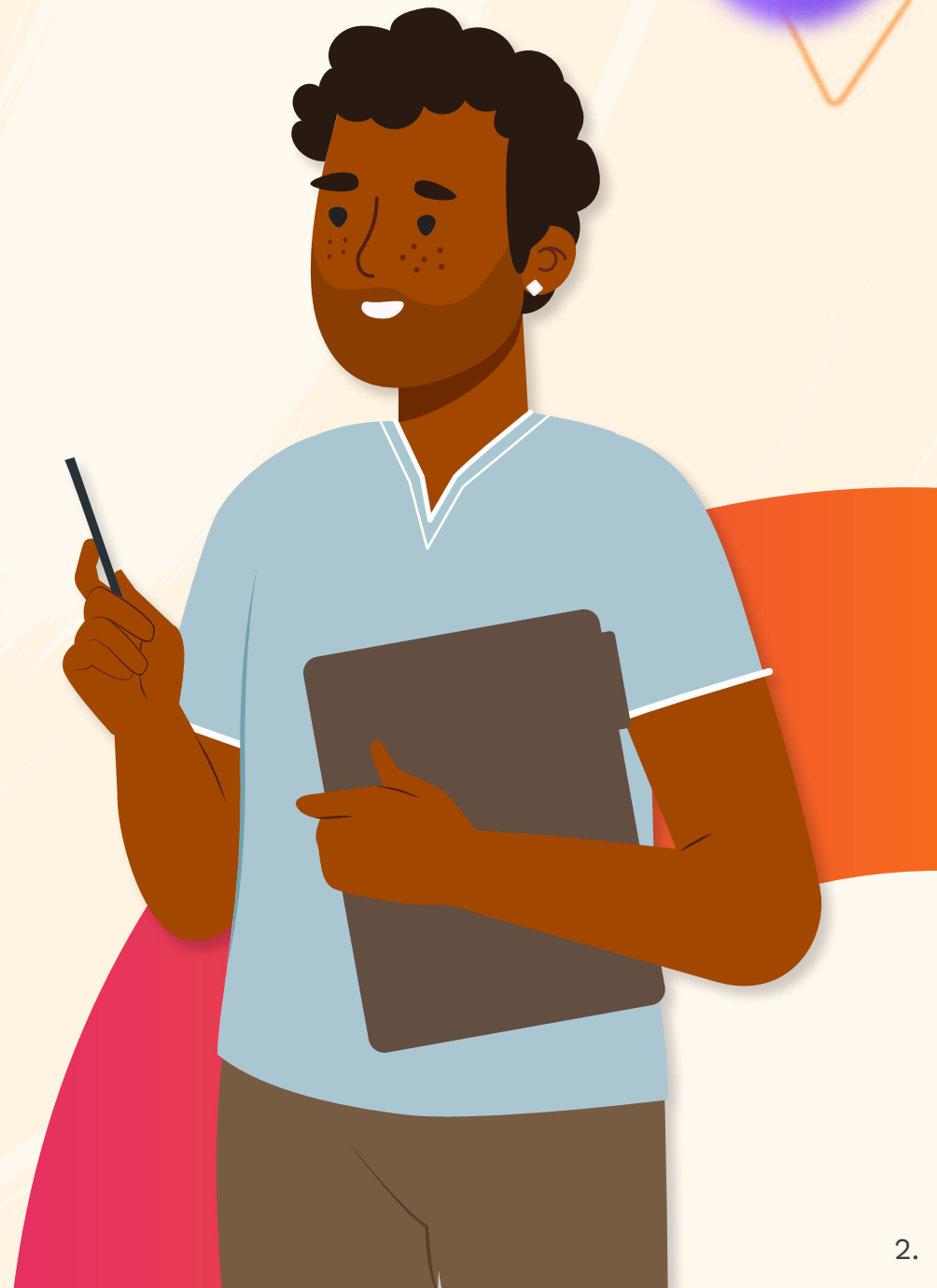
6 étapes pour passer
du diagnostic à l'action

Introduction

LE TRAVAIL, MIROIR DES ÉQUILIBRES COLLECTIFS

Les risques psychosociaux (RPS) ne sont pas qu'une affaire de stress individuel. Ils traduisent le fonctionnement global d'un système : ses forces, ses failles, ses contradictions. Un climat de tension, des équipes épuisées ou un absentéisme qui grimpe sont autant de **signaux faibles** d'un déséquilibre collectif à réguler.

Prévenir les RPS, c'est donc agir à la fois sur les conditions de travail, les pratiques managériales, la sensibilisation et les dynamiques collectives. C'est passer d'une approche curative à une **stratégie durable**, centrée sur la compréhension, la mise en place d'indicateurs d'évaluation et l'action concertée.



UNE DÉMARCHE STRUCTURÉE EN 6 ÉTAPES

Ce livre blanc propose une **méthode claire et opérationnelle** pour faire de la prévention des risques psychosociaux un levier de transformation du travail.

Chaque étape correspond à un niveau de maturité d'une organisation face à la prévention des RPS et à un type d'action précis. L'objectif étant de permettre à chacun (direction, RH, managers, partenaires sociaux) d'avancer à son rythme.

Cette progression suit un principe simple : **comprendre avant d'agir, évaluer avant d'ancrer.**

Chaque étape peut être abordée séparément, mais c'est leur **enchaînement logique** qui garantit une transformation réelle et durable. Ce livre blanc ne cherche pas à délivrer une vérité théorique, mais à partager **des repères, des outils et des méthodes activables** pour guider les acteurs du changement.

Il s'adresse à tous ceux qui, dans l'organisation, veulent agir sur la qualité du travail et la santé des équipes sans tomber dans la complexité administrative ou les mesures sans effets.

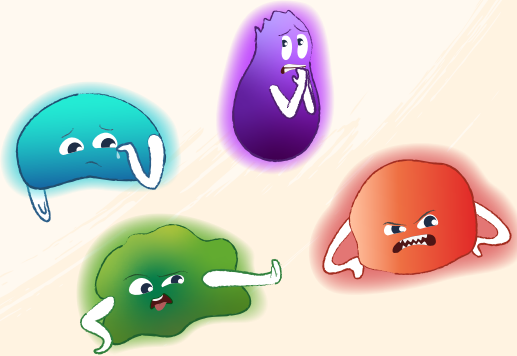
ÉTAPE	OBJECTIF PRINCIPAL	FINALITÉ
1 Comprendre	Identifier les mécanismes des RPS et poser un langage commun.	Savoir reconnaître les signaux et clarifier les enjeux.
2 Mesurer	Construire une évaluation fiable et partagée.	Fonder les décisions sur des données et non sur des perceptions.
3 Agir	Transformer le diagnostic en plan d'action concret.	Prioriser les leviers efficaces et mesurables.
4 Accompagner	Outiller et soutenir les acteurs clés, notamment les managers.	Renforcer la capacité d'action au quotidien.
5 Évaluer	Mesurer les effets, ajuster et valoriser les progrès.	Pérenniser la démarche par la régulation continue.
6 Ancrer	Intégrer la prévention dans la culture et les processus.	Transformer la santé au travail en réflexe collectif.



→ Étape 1
Comprendre

Étape 1 - Comprendre

Clarifier les notions : RPS, QVCT et santé mentale au travail



Avant d'agir, il est essentiel de **poser un vocabulaire commun**.

Les risques psychosociaux (RPS) désignent les situations de travail où interagissent des contraintes organisationnelles, relationnelles et émotionnelles susceptibles d'altérer la santé mentale ou physique des salariés.

Ils recouvrent plusieurs réalités : **stress chronique, violences internes ou externes, surcharge, perte de sens, conflits de valeurs**, etc.



La Qualité de Vie et des Conditions de Travail (QVCT) va plus loin : elle vise à concilier le **bien-être des salariés et la performance de l'organisation**.

C'est un cadre d'action global, inscrit dans un dialogue social qui permet de traiter les causes structurelles des RPS.



La **santé mentale au travail**, enfin, ne se limite pas à l'absence de troubles. Elle correspond à un **état de bien-être qui permet à chacun de s'épanouir, coopérer et faire face aux exigences professionnelles** dans un environnement professionnel parfois exigeant : la santé mentale ne se limite pas à l'absence de problèmes de santé mentale.

Comprendre ces trois notions, c'est passer d'une approche défensive (éviter le risque) à une approche proactive (renforcer les équilibres du travail).

Étape 1 - Comprendre

Identifier les facteurs de risque et de protection

Les RPS découlent rarement d'un seul facteur : ils résultent de la **combinaison de plusieurs dimensions du travail**.

Pour les anticiper, il faut analyser les **conditions réelles d'exercice**, les contraintes de production et les ressources disponibles.

Les principaux **facteurs de risque** sont regroupés en six familles selon le rapport de Gollac :



Face à ces risques, certains **facteurs de protection** jouent un rôle d'amortisseur :

- Une **autonomie suffisante**¹.
- Un **soutien social fort**².
- Une **reconnaissance du travail réel**³.
- Une **communication claire sur les objectifs et priorités**⁴.

L'enjeu consiste à **équilibrer les exigences du travail et les ressources disponibles**. C'est cette dynamique d'équilibre qui fonde une démarche réaliste de prévention.

¹INRS, *RPS : comprendre pour agir*, 2023

²ANACT, *Les relations sociales au cœur de la QVCT*, 2022

³ANACT, *Reconnaître le travail : un levier de santé et d'efficacité*, 2021

⁴Malakoff Humanis, *Baromètre Santé et Qualité de Vie au Travail*, 2023

Étape 1 - Comprendre

Mettre en place un langage commun

Sans langage partagé, aucune action collective n'est durable.

Managers, RH, représentants du personnel et salariés n'ont pas toujours la même lecture d'un même fait : ce qui est perçu comme « pression » par l'un peut être vécu comme un challenge par l'autre.

Créer des repères communs, c'est **favoriser la compréhension mutuelle et la cohérence des interventions.**

Cette construction passe par trois leviers :

1. **Nommer les situations** sans jugement, avec un vocabulaire professionnel plutôt qu'émotionnel.
2. **Partager les indicateurs** (absentéisme, turnover, entretiens, enquêtes internes) pour objectiver le ressenti.
3. **Aligner les acteurs** sur un cadre de référence clair : celui du document unique, du plan QVCT ou d'un accord collectif sur la santé et les conditions de travail.

Lorsque les **exigences dépassent les ressources**, le risque psychosocial augmente.

Il faut alors soit revoir les exigences soit **ajuster les ressources pour maintenir l'équilibre.**

À retenir

- Clarifier les termes évite les malentendus et structure le dialogue.
- Les RPS résultent d'un déséquilibre entre contraintes et ressources.
- La prévention commence par la mise en place d'un espace de dialogue sécurisé.

Bonnes pratiques

- Introduire les notions de RPS et QVCT dans les réunions d'équipe ou de service.
- Former les managers à repérer les signaux faibles et à adopter un vocabulaire factuel.
- Intégrer la santé au travail dans les indicateurs de performance sociale et managériale.

Outils

- Fiches de repérage des RPS (INRS, ANACT).
- Grille d'analyse des facteurs de risque et de protection.
- Formation aux RPS : définition, causes, conséquences.
- Communication en interne : dépliants et affiches sur les RPS.

Les outils UPANDGO

- Module de sensibilisation aux RPS : **Reconnaître les RPS** et comprendre leurs conséquences sur l'individu et l'entreprise.
- Micro-learning : Comprendre les mécanismes du stress au travail.

→ Étape 2
Mesurer



Construire les bons indicateurs

Mesurer les risques psychosociaux ne se limite pas à administrer un questionnaire. C'est une démarche de **construction collective d'indicateurs pertinents**, combinant données objectives et perceptions du terrain.

Trois niveaux d'indicateurs peuvent être mobilisés :



Les indicateurs RH :

absentéisme, turnover, accidents du travail, arrêts maladie, demandes de mobilité.



Les indicateurs de climat social :

baromètres internes, enquêtes de satisfaction, remontées d'incidents, taux de participation aux entretiens annuels.



Les indicateurs qualitatifs :

verbatim, observations en réunions, entretiens collectifs, retours de managers.



L'essentiel est de **croiser ces données** plutôt que de les additionner. Un indicateur isolé n'a de sens que replacé dans le contexte de travail. Par exemple, une hausse du turnover peut refléter autant une surcharge qu'une opportunité de carrière ou une réorganisation mal vécue.

Tableau comparatif simplifié

TYPE D'INDICATEURS	OBJECTIF PRINCIPAL	SOURCES POSSIBLES
RH	Quantifier les effets visibles	Données SIRH, paie, absences
Psychosociaux	Comprendre le vécu des salariés	Enquêtes, baromètres, focus group, entretiens individuels
Organisationnels	Identifier les leviers structurels	Réunions, analyses de processus, retours terrain, observations terrain

Choisir les outils d'évaluation adaptés

Le choix des outils dépend du **niveau de maturité** de l'organisation face aux RPS et de ses moyens. Le plus pertinent étant d'exploiter plusieurs outils pour croiser les sources et affiner les indicateurs.

Quelques outils simples :

- **Questionnaires standardisés** : utiles pour établir une première photographie (COPSOQ, WOCCQ, SATIN, etc.).
- **Ateliers de diagnostic partagé** : pour co-analyser les résultats avec les équipes et prioriser les actions.

Le rôle de la mesure n'est pas de "noter" le climat social, mais de **créer une base de discussion objectivée des risques pour évaluer leur fréquence et leur gravité**. L'objectif étant d'identifier les priorités d'action.

Étape 2 - Mesurer

Partager les résultats de façon constructive

L'évaluation n'a de valeur que si ses résultats sont **partagés, compris et discutés**.

Présenter les données brutes sans contextualisation peut créer des tensions ou des malentendus.

À l'inverse, une restitution accompagnée permet de **transformer la mesure en levier de dialogue**.

Quelques principes clés :

- **Transparence** : communiquer les objectifs, la méthode et les limites du dispositif.
- **Pédagogie** : expliciter les résultats, relier les chiffres à la réalité du travail.
- **Co-construction** : associer managers, élus et salariés à la lecture des résultats pour faire émerger des pistes d'action.

À retenir

- L'essentiel est de **croiser les données** plutôt que de les additionner.
- La mesure doit être proportionnée aux moyens et à la maturité de l'organisation.
- Le partage des résultats est un acte de management, pas une formalité.
- **Confondre ressenti et donnée** : un témoignage est une information précieuse, mais ce n'est pas encore un indicateur. L'inverse est vrai aussi : un indicateur peut ne pas refléter les ressentis.

Bonnes pratiques

- Construire des indicateurs mixtes combinant données RH et perceptions terrain.
- Organiser une restitution collective et ancrée dans la réalité du travail.
- Faire de la mesure un support de dialogue, pas un outil de contrôle.

Outils

- Modèle d'indicateurs croisés RPS / QVCT.
- Grille d'analyse de contexte (charge, autonomie, reconnaissance).
- Support de restitution collective des résultats.



→ Étape 3
Agir

Ancrer la prévention au cœur de l'action

Agir sur les risques psychosociaux, c'est d'abord adopter une logique de prévention durable, et non de réaction ponctuelle.

L'enjeu est double :



Réduire l'exposition aux facteurs de risque

(charge excessive, manque de reconnaissance, conflits de valeurs, etc.)



Renforcer les facteurs de protection

(autonomie, coopération, soutien managérial, ...)

C'est ici que la **sensibilisation joue un rôle clé** : pour que chacun comprenne les mécanismes du stress, de la charge mentale et de l'usure, il faut **donner des repères concrets et accessibles**.

Les modules digitaux de formation ou d'e-learning permettent de **diffuser une culture partagée de la prévention**, sans dépendre d'un format descendant ou ponctuel.

Co-construire les solutions avec les équipes

Cela suppose de créer des espaces de dialogue où les équipes peuvent **identifier elles-mêmes les leviers d'amélioration**, en lien avec les managers et les RH.

La co-construction favorise :

- L'appropriation collective des actions de prévention.
- Une meilleure adéquation entre les solutions et la réalité du terrain.
- Une dynamique de confiance entre salariés et direction.

La clé n'est pas de tout réinventer, mais de **faire évoluer les pratiques** en capitalisant sur les forces du collectif.

Parole d'experte



“

“La prévention ne peut pas reposer uniquement sur des obligations ou des plans d'action.

Elle repose sur la compréhension partagée des risques, et sur des comportements quotidiens qui soutiennent la santé au travail.

Nos modules e-learning visent justement à **rendre ces notions concrètes, compréhensibles et actionnables** pour tous les acteurs de l'entreprise — du manager à l'équipe terrain.”

— Lise BRUN, Experte QVCT - UPANDGO —

”

Étape 3 - Agir

Passer du diagnostic à la mise en mouvement

Trop souvent, le diagnostic reste sans suite concrète faute de méthode ou de relais. Agir, c'est transformer les constats en un **plan d'expérimentation progressif**, avec des **actions adaptées, visibles et suivies dans le temps**.

Trois leviers structurants :

- 1. Commencer par des actions pilotes** : tester, observer, ajuster.
- 2. Mesurer les effets**, non seulement sur les indicateurs RH, mais aussi sur la qualité du dialogue et les retours des collaborateurs.
- 3. Intégrer les enseignements dans la culture managériale**, pour éviter le retour au statu quo.



Bonnes pratiques

- Co-construire les solutions avec les équipes.
- Sensibiliser tous les acteurs via des formats accessibles (modules digitaux, ateliers).
- Faire vivre la démarche à travers des tests rapides et des ajustements concrets.



À retenir

- La prévention n'est efficace que si elle est comprise, partagée et incarnée dans les pratiques.
- Sensibiliser, c'est agir : un salarié formé identifie mieux les signaux faibles et participe à la solution.
- Les actions simples et suivies dans la durée ancrent durablement la culture de prévention.



- 1. Grille d'auto-diagnostic collectif** pour identifier les priorités d'action par équipe.
- 2. Kit d'animation "Prévention active"** : guides d'atelier, fiches repères, et canevas d'expérimentation locale.
- 3. Tableau de suivi** des actions de prévention (objectif, pilote, indicateurs, retours d'expérience).
- 4. Modules UPANDGO** sur les RPS et QVCT :
 - Prévention des risques psychosociaux
 - Bien-être au travail
 - Stress au travail
 - Prévention harcèlement moral
 - Prévention des TMS
 - Droit à la déconnexion
 - Communication non-violente



→ Étape 4

Accompagner

Étape 4 - Accompagner

Soutenir les acteurs du quotidien

Accompagner, c'est reconnaître que la prévention des risques psychosociaux ne repose pas uniquement sur des dispositifs, mais sur les individus **qui font vivre le collectif de travail**.

Former, soutenir, outiller : ces trois leviers doivent s'appliquer à **tous les niveaux de l'entreprise**, avec une attention particulière à la posture et à la montée en compétences.

Former et outiller les managers



Les managers sont souvent décrits comme des “maillons essentiels”, mais trop rarement accompagnés dans cette responsabilité. Ils doivent pourtant composer avec des tensions multiples : performance, bien-être, engagement, adaptation permanente.

Il ne s'agit pas de leur transférer la responsabilité de la santé mentale : il s'agit de **leur donner les repères, la posture et les outils pour agir à leur niveau**, en relais d'une politique de prévention structurée.

Les dispositifs de sensibilisation digitale offrent ici une réponse souple :

- Un module court pour décrypter le stress et les violences au travail.
- Un parcours plus complet sur la régulation managériale.
- Des formats immersifs pour travailler la communication d'équipe.

Ces contenus permettent d'adapter la montée en compétence **au rythme, au rôle et aux besoins réels** de chaque profil managérial.

Étape 4 - Accompagner

Créer des espaces de régulation collective

Les **espaces de régulation**, qu'ils soient formels ou informels, offrent un cadre pour **partager les difficultés liées au travail réel**, identifier les points de tension et construire ensemble des solutions concrètes.

Ces espaces peuvent prendre la forme de réunions d'équipe dédiées, de temps de débrief managériaux, ou encore

de groupes de pairs pour échanger sur les pratiques.

Ils participent à la **santé collective** de l'organisation : ils évitent l'isolement, favorisent la coopération et rendent visible ce qui, souvent, reste implicite.

Accompagner les transformations sans surcharger

Toute transformation, même positive, génère de l'incertitude.

Accompagner, c'est veiller à ce que **le rythme du changement reste soutenable**, et que les salariés disposent d'un cadre lisible pour comprendre ce qui change, pourquoi et comment.

Sensibiliser les collaborateurs à ces enjeux permet de **réduire la charge perçue** et de **maintenir le sentiment de maîtrise**.

De la même manière, **former les managers à communiquer dans les périodes de transition** évite la surinterprétation et la perte de sens.

L'objectif n'est pas de "rassurer" mais de **donner les moyens d'agir dans un environnement en mouvement**.



Étape 4 - Accompagner

Focus — Le rôle pivot du manager



Le manager n'est ni un psychologue, ni un simple relais de consignes, son rôle réside dans sa capacité à :

- Créer un cadre sécurisant pour parler des conditions de travail réelles.
- Repérer les déséquilibres avant qu'ils ne deviennent des risques.
- Porter la cohérence entre les ambitions de l'organisation et les capacités du collectif.
- Réagir en cas d'évènements imprévus.

Lorsqu'il est accompagné et formé, le manager devient un **acteur de prévention à part entière**.

À retenir

- Accompagner, c'est renforcer la capacité d'agir de chacun — collaborateurs et managers.
- Les managers doivent être formés, outillés et accompagnés pour jouer leur rôle de façon réaliste.
- La prévention devient durable lorsqu'elle s'incarne dans la régulation du travail réel, au quotidien.

Bonnes pratiques

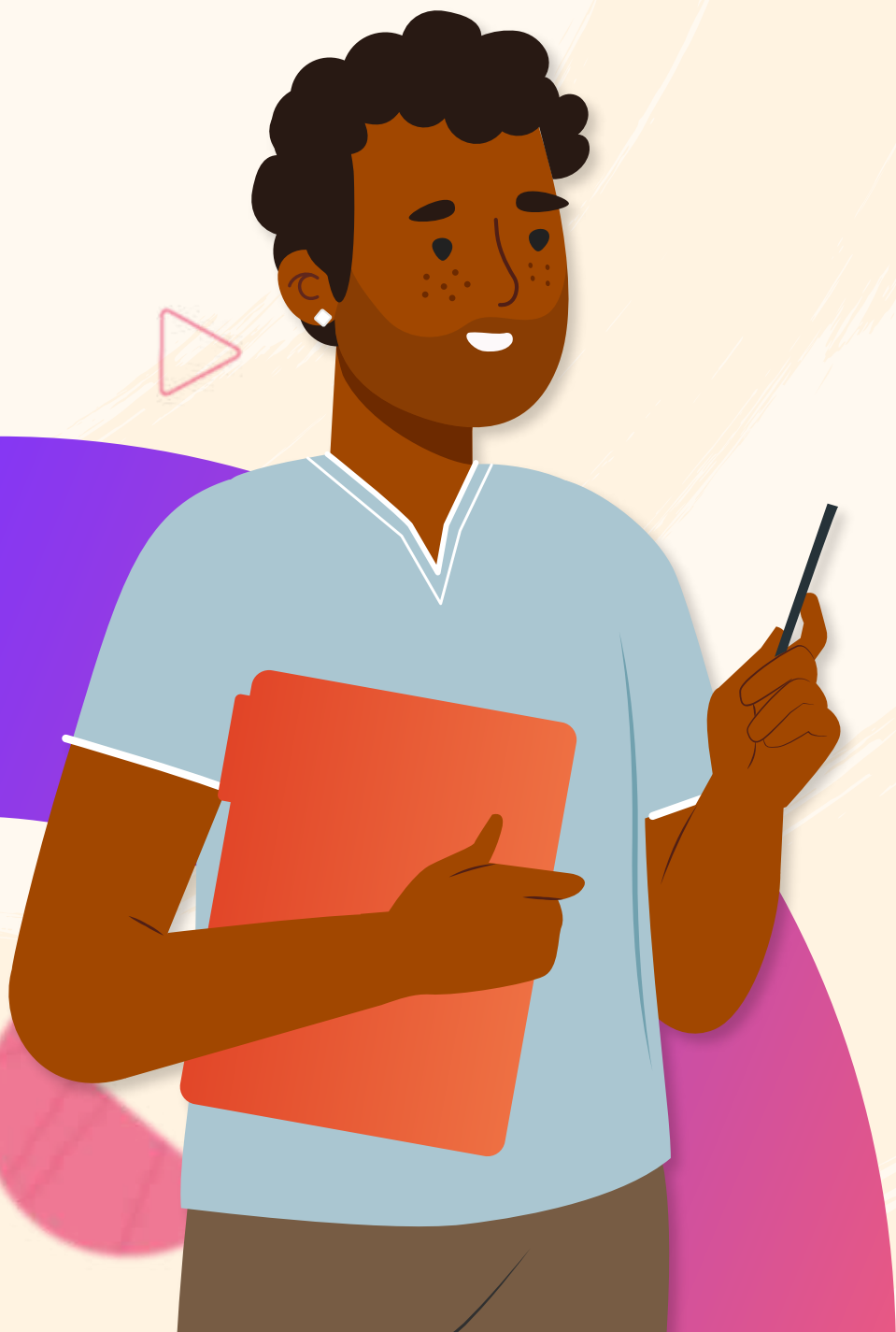
- Organiser des points "travail et équilibre" réguliers dans l'équipe.
- Privilégier le feedback sur les pratiques plutôt que sur les personnes.
- Alternier entre moments collectifs (régulation, partage d'expérience) et suivis individuels.

Outils

- 1. Formations et sensibilisations :** formations managériales sur les RPS (management bienveillant, écoute active...)
- 2. La brochure INRS :** [Risques psychosociaux. 9 conseils pour agir au quotidien - Brochure - INRS](#)

Les outils UPANDGO

- Le module de prévention "Managers et RPS : Être acteur de la prévention, pour soi et ses équipes"
- Le module "Communication non violente"



→ Étape 5
Évaluer

Étape 5 - Évaluer

Mesurer pour apprendre, pas pour sanctionner

Évaluer, ce n'est pas vérifier si "tout va bien", mais comprendre **comment les actions déployées produisent leurs effets**, sur les individus, les équipes et l'organisation. La mesure n'a de sens que si elle nourrit un apprentissage collectif et alimente une dynamique d'ajustement.

L'enjeu n'est donc pas de comptabiliser, mais de **comprendre les écarts** : entre le prévu et le vécu, entre l'intention et la réalité du terrain.

Mesurer l'impact des actions

Les plans d'action liés aux risques psychosociaux ou à la qualité de vie au travail ne se mesurent pas uniquement en taux d'absentéisme ou en satisfaction générale. Pour être pertinents, les indicateurs doivent croiser **données objectives et perception des salariés**.

Un tableau de bord équilibré peut inclure :



Des indicateurs RH :

absentéisme, turnover, temps partiel subi, accidents du travail.



Des indicateurs organisationnels :

niveau d'autonomie, charge ressentie, régulation des priorités.



Des indicateurs qualitatifs :

verbatim issus d'enquêtes internes, retours de managers, observations de terrain.

Étape 5 - Évaluer

Ajuster les dispositifs en continu

L'évaluation doit servir d'appui pour ajuster, pas pour figer.

Certaines actions ont un effet rapide (amélioration du climat d'équipe, baisse du stress), d'autres demandent un temps d'intégration plus long.

L'important est de **relire les résultats avec les acteurs concernés** : ce sont eux qui peuvent expliquer pourquoi certaines mesures fonctionnent ou non.

Un rituel semestriel ou annuel de revue des actions, impliquant les RH, les managers et un panel de salariés, est souvent plus efficace qu'un reporting purement quantitatif.



Valoriser les résultats et capitaliser

Mettre en valeur les progrès réalisés, même partiels, est essentiel.

La prévention ne se traduit pas toujours par des chiffres spectaculaires, mais par **des signaux faibles positifs** : une meilleure écoute, des régulations plus rapides, moins de tensions latentes.

Communiquer ces résultats permet de :

- Donner du sens à la démarche.
- Renforcer la légitimité de la prévention.
- Créer une boucle de confiance et d'engagement.

Valoriser, c'est reconnaître les efforts collectifs, pas célébrer une réussite ponctuelle.

Cela encourage la **continuité plutôt que l'effet de campagne**.

À retenir

- Évaluer, c'est piloter avec discernement : la donnée n'est qu'un point de départ.
- L'impact d'une action se mesure dans la durée, au-delà des indicateurs immédiats.
- Le succès durable repose sur la capacité à ajuster les dispositifs de manière collective et continue.

Bonnes pratiques

- Planifier une évaluation à chaque étape clé du plan d'action.
- Croiser les données RH, managériales et qualitatives.
- Associer les équipes à la lecture et à l'interprétation des résultats.

Outils

- Tableaux de bord simplifiés (indicateurs croisés RH / psychosociaux).
- Grilles d'entretien pour les revues d'équipe.
- Matrices d'évaluation de l'impact (avant / après).



→ Étape 6
Ancrer

Étape 6 - Ancrer

Faire de la prévention un réflexe durable

Ancrer la prévention des risques psychosociaux, c'est passer du projet ponctuel à la **démarche structurante**.

Une politique de prévention efficace ne se limite pas à des actions de sensibilisation ou à un plan d'action isolé.

Elle s'intègre dans les pratiques RH, le management, la communication interne et la stratégie globale de l'organisation.

L'objectif : que la santé au travail devienne **un levier de performance durable**, et non un sujet de conformité.

Intégrer la prévention dans les politiques RH

Les ressources humaines sont un point d'entrée naturel pour ancrer la prévention.

Recrutement, intégration, formation, mobilité, entretiens annuels : chaque étape du parcours salarié peut contribuer à la qualité de vie au travail si elle est pensée sous l'angle de l'équilibre et de la prévention.

Intégrer les RPS et la santé mentale au travail dans les politiques RH signifie :

- Identifier les signaux faibles dès les phases de recrutement ou d'intégration.
- Inclure la santé et la charge de travail dans les entretiens de suivi.
- Aligner les indicateurs RH sur les enjeux de bien-être et de soutenabilité.

Cette intégration renforce la cohérence entre discours et pratiques, tout en facilitant la mise en œuvre des démarches QVCT.



Pérenniser la vigilance collective

Les organisations évoluent, les équipes se renouvellent, les formes de travail changent. Maintenir une vigilance collective, c'est **entretenir un espace de dialogue permanent** autour du travail réel, des contraintes et des marges de manœuvre.

Cela passe par :

- **Des boucles de retour d'expérience** après chaque projet ou transformation.
- **Des relais internes identifiés** (référents QVCT, RH, managers de proximité).
- **Des rituels collectifs pour parler du travail**, non des personnes.

La vigilance n'a de sens que si elle est partagée : chacun, à son niveau, peut contribuer à la prévention en observant, en questionnant, en proposant.



Faire évoluer la culture managériale

Ancrer, c'est aussi **faire évoluer la manière de piloter et d'animer les équipes.**

La culture managériale joue un rôle central dans la transformation durable des pratiques.

Encourager la transparence, reconnaître les limites, valoriser les régulations plutôt que la suradaptation : ces gestes managériaux construisent sur le long terme une **culture de prévention intégrée.**

Cela suppose de repenser certains réflexes :

- Valoriser le "prendre soin" comme compétence de management.
- Favoriser les parcours de formation continue sur la QVCT.
- Intégrer les critères de santé organisationnelle dans l'évaluation du leadership.

La prévention devient ainsi **un marqueur de maturité managériale**, et non un simple sujet RH.

À retenir

- Ancrer la prévention, c'est transformer les pratiques quotidiennes en réflexes durables.
- Les politiques RH et managériales sont les leviers les plus efficaces pour installer la QVCT dans la durée.
- La vigilance collective doit être entretenue : c'est le signe d'une organisation vivante et apprenante.

Bonnes pratiques

- Intégrer un indicateur de soutenabilité dans les entretiens et bilans d'équipes.
- Mettre en place des points réguliers entre RH et managers sur les signaux faibles.
- Réviser chaque année la politique QVCT pour l'adapter aux évolutions du travail.

Conclusion

Prévenir les RPS : un levier de performance durable

La santé mentale au travail n'est plus un sujet périphérique : c'est un **pilier de la performance et de l'attractivité des organisations**. Ce livre blanc vous a présenté une méthode structurée en six étapes pour transformer la prévention des RPS en démarche durable :



1. **Comprendre** les mécanismes des RPS et poser un langage commun.



2. **Mesurer** avec discernement pour objectiver les situations.



3. **Agir** concrètement, au plus près du travail réel.



4. **Accompagner** les managers et les collaborateurs dans la durée.



5. **Évaluer** pour ajuster et faire progresser la démarche.



6. **Ancrer** durablement la prévention dans la culture de l'entreprise.

En combinant ces étapes, **les organisations construisent un modèle plus robuste, plus juste et plus attractif**. Un modèle où la performance humaine et la performance économique se renforcent mutuellement.

Des bénéfices concrets pour tous

Les démarches de prévention bien conçues produisent des résultats tangibles :



- **Moins d'absentéisme** et une **meilleure régulation des tensions**¹.
- Des **managers plus confiants** et mieux outillés pour prévenir les risques².
- Des **équipes plus engagées**, solidaires et capables de coopérer³.
- Une **attractivité renforcée** auprès des talents et des partenaires.

Mais au-delà des chiffres, l'impact le plus durable est celui que l'on mesure moins : la capacité collective à se parler du travail sans crainte, à ajuster les pratiques, à apprendre ensemble. C'est ce climat de confiance qui soutient la santé psychologique et la performance sur le long terme⁴.

Le digital learning : un accélérateur de prévention

Sensibiliser et former à grande échelle nécessite des formats **accessibles, engageants et déployables rapidement**. C'est là que le e-learning fait la différence.

UPANDGO conçoit depuis près de 20 ans des solutions digitales de sensibilisation ludique.

Notre approche combine :



Pédagogie active :

vos collaborateurs expérimentent, ils n'assistent pas passivement.



Gamification :

l'humour et le jeu pour ringardiser les mauvais comportements.



Adaptive learning :

des parcours qui s'adaptent au niveau de chaque apprenant.



Déploiement simple :

modules prêts à l'emploi ou sur-mesure, compatibles tous LMS.

Plus de **80 % des entreprises du CAC 40** nous font confiance pour former leurs équipes sur les enjeux RH, RSE et qualité de vie au travail.

¹ INRS, *Les effets de la prévention sur la performance globale*, 2022

² Observatoire QVT, *Manager en santé : rôle, enjeux et leviers d'action*, 2022

³ OECD, *Mental Health and Work: France*, 2023

⁴ ANACT, *Faire du travail un levier de santé : bilan de 20 ans d'expérimentations*, 2022

Passons à l'action

Prévenir les RPS, c'est oser commencer. Trois actions pour démarrer dès maintenant :

1. Sensibilisez largement

Utilisez des formats courts et ludiques (micro-learning, modules interactifs) pour créer une culture commune de la prévention.

2. Outillez vos managers

Proposez-leur des formations spécifiques pour reconnaître les signaux faibles, ouvrir le dialogue et réguler les tensions.

3. Mesurez et ajustez

Mettez en place des indicateurs croisés et organisez des points de suivi réguliers avec les équipes.

UPANDGO vous accompagne

Que vous soyez au début de votre démarche ou que vous souhaitiez accélérer votre transformation, **nous concevons des solutions digitales sur-mesure** pour ancrer durablement la prévention des RPS.

Nos solutions clés en main :

- Modules de sensibilisation aux RPS (stress, charge mentale, harcèlement, TMS...).
- Parcours managériaux (managers et RPS, communication non-violente, management bienveillant).
- Campagnes de sensibilisation ludiques et engageantes.
- Plateformes de formation interactives et personnalisables.



Prêt à agir ?

Vous souhaitez :

- **Tester nos modules ?**
Demandez une démo gratuite.
- **Échanger sur votre projet ?**
Contactez nos experts pour un diagnostic.
- **Construire une solution sur-mesure ?**
Co-créons votre parcours de prévention.



Contactez-nous dès maintenant :

contact@upandgo.fr

04 78 34 56 02

www.upandgo.fr

