

Annexe :

Dossier de Candidature de SignalRH au Trophées
de l'innovation organisés par Bossons Futé

Table des matières

Durée de l'action	3
Description de l'action	3
Objectifs principaux.....	3
Public cible	4
Analyse du besoin.....	5
Services associés.....	8
Partenariats en cours de construction	9
Moyens utilisés.....	10
Budget.....	10
Pérennité de l'action.....	10
Impact pour la structure.....	11
Satisfaction des utilisateurs.....	12
Conclusion	15

Durée de l'action



Notre parcours d'entreprise est un beau voyage que nous avons entrepris avec passion et détermination. Il nous a conduits de l'émergence d'une idée innovante à la commercialisation d'un produit qui, nous en sommes convaincus, transforme notre secteur.

Notre voyage commence par l'écllosion d'une idée. Le covid étant passé par là, les 2 co-fondateurs font le constat commun que de nouveaux besoins se font sentir pour l'entreprise. De nouvelles exigences sont affirmés par les employés et l'organisation doit mettre en place une stratégie moderne et adaptative de gestion des ressources humaines. Notre idée est la mise en place d'un outil digital qui permet de rendre factuel les sentiments des employés. Ainsi identifiés, l'entreprise peut agir et améliorer les conditions de travail favorisant la réalisation du travail dans un environnement sain et sûr.

Notre aventure débute avec cette vision claire et cette volonté inébranlable de transformer la gestion des ressources humaines et la prévention de la santé mentale avec pour objectif de remettre l'humain au cœur de l'organisation.

La protection de notre idée a été une priorité absolue dès le départ. Ensuite, nous avons plongé dans le développement technologique avant de rejoindre une étape d'incubation. Dans cet environnement stimulant, nous avons pu tester, affiner et valider notre modèle. L'escala suivante nous amenait au financement de la structure. Cette étape déterminante a vu l'obtention de financements par Bpifrance et la confiance d'investisseurs. Ainsi, nous avons pu sécuriser les ressources nécessaires pour accélérer le développement et transformer notre vision en réalité.

La reconnaissance de notre innovation, illustrée par le prix d'innovation RPS/QVT, a non seulement validé nos efforts mais aussi renforcée notre crédibilité sur le marché et permis le développement final de l'outil SignalRH, désormais prêt à répondre aux besoins de nos clients et à offrir une valeur ajoutée pour les professionnels des ressources humaines et de la prévention des risques professionnels.

Description de l'action

Objectifs principaux



- Évaluation et gestion des Risques Psychosociaux (RPS) :

SignalRH permet d'identifier et évaluer les facteurs de RPS en se basant sur une approche reconnue (la Méthode GOLLAC) pour identifier facilement les leviers d'amélioration des conditions de travail et de bien-être des collaborateurs.

- Signalement des violences au travail :

SignalRH permet le signalement de toutes les situations de violence au travail vécues ou constatées dans le travail contribuant à intégrer toutes les composantes de prévention des risques psychosociaux dans une approche holistique.

- Alerte des situations de dysfonctionnement :

SignalRH permet la déclaration de toutes les situations de dysfonctionnement au travail vécues ou constatées contribuant à intégrer toutes les composantes de prévention des risques professionnels dans une approche systémique.

- Vision holistique de la prévention des RPS dans les organisations :

SignalRH permet une visualisation de l'ensemble des données via un monitoring complet qui contribue à intégrer toutes les composantes de prévention des risques psychosociaux dans une approche globale. Le monitoring facilite la visualisation de l'évaluation des RPS de l'organisation en vue de collaborer à l'amélioration des conditions de travail.

- Implication des collaborateurs dans une démarche participative :

Grâce à SignalRH, les collaborateurs sont invités à contribuer activement à l'évaluation des RPS via une application disponible, simple d'utilisation et conviviale. La transmission d'un résultat individuel pour identifier ses propres axes d'amélioration et l'anonymat des résultats pour limiter les biais cognitifs et la crainte de représailles renforcent l'intérêt des individus et leur participation.

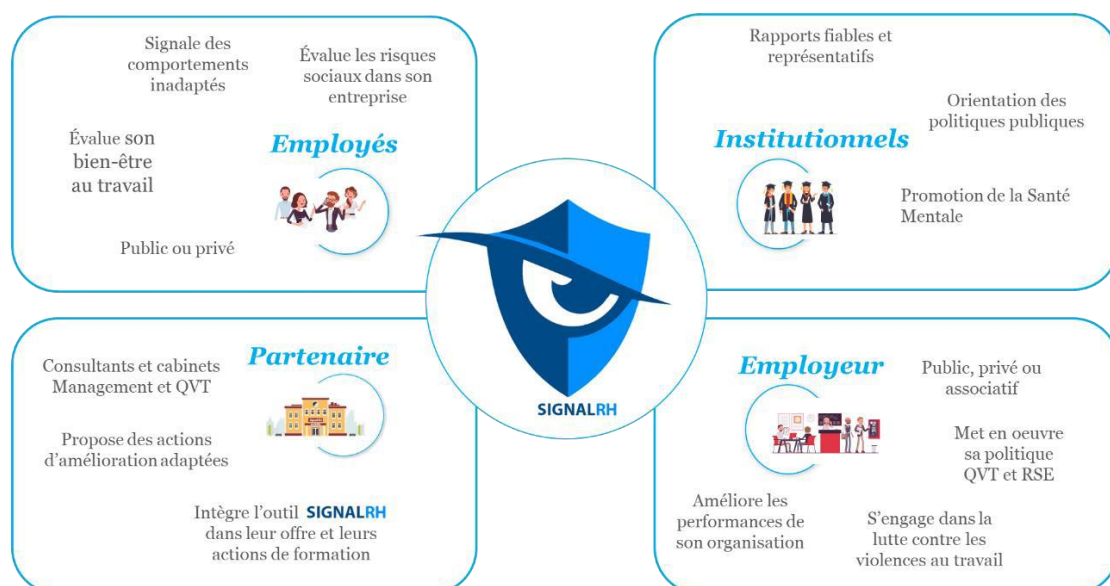
- Amélioration de la performance organisationnelle et économique :

Entendus et écoutés, les collaborateurs constatent la prise en compte de leurs besoins. Ils s'engagent pour atteindre collectivement les objectifs fixés ce qui augmente la productivité et l'efficacité de chacun contribuant à l'épanouissement professionnel.

- Respect des obligations légales et protection de la responsabilité des employeurs :

En assurant la conformité avec les réglementations en vigueur relatives à l'évaluation des risques professionnels en vue de prendre des mesures de prévention de la santé mentale et de la sécurité au travail, l'employeur et ses représentants bénéficient d'un outil qui assure la prise en compte des enjeux RPS dans l'organisation et son fonctionnement et contribue à renforcer la protection de leurs responsabilités civile et pénale.

Public cible



- **les organisations publiques et privées** : les employeurs, les responsables et directeurs des ressources humaines, les directeurs généraux des services, les secrétaires généraux, les managers, les préventeurs, les médecins du travail.

Pour ces acteurs, SignalRH offre un outil puissant de pilotage des ressources humaines, permettant de surveiller et de prévenir les risques psychosociaux de manière proactive et efficace.

- **institutionnels** : le ministère de la santé, le ministère du travail, le Conseil économique, social et environnemental (CESE), Santé publique France, les Caisses d'assurance retraite et de la santé au travail (CARSAT) et les ordres professionnels nationaux (des médecins généralistes, des médiateurs, des ostéopathes ...).

En fournissant des données fiables et représentatives, SignalRH va aider ces institutions à orienter les politiques publiques en matière de prévention de la santé mentale, contribuant ainsi à la protection et à la promotion du bien-être mental à l'échelle nationale.

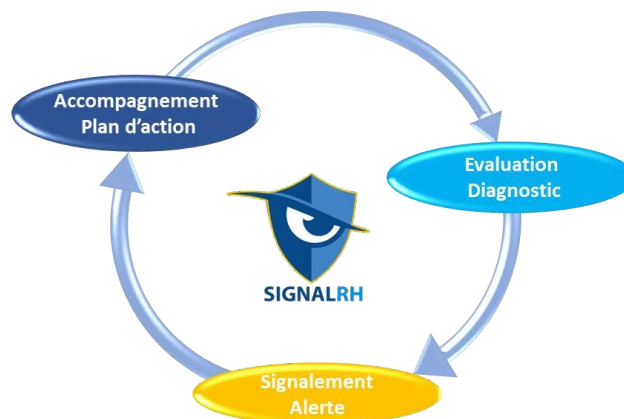
- **Partenaires** : consultants et cabinets de management et qualité de vie au travail (QVT), instituts de formation, organismes de conseil en organisation, cabinets spécialisés en amélioration des conditions de travail.

En exploitant les données de l'outil SignalRH, les partenaires peuvent focaliser leur intervention sur l'accompagnement à l'action plutôt que sur l'évaluation.

- **les employés eux-mêmes** constituent un public clé pour SignalRH.

En permettant aux employés d'évaluer leur bien-être au travail, de s'exprimer sur leur environnement professionnel et de contribuer activement à l'amélioration de leur épanouissement, SignalRH vise à créer des milieux de travail plus sains et satisfaisants pour tous.

Analyse du besoin



Objectif affiché : Une démarche d'**amélioration continue** et **globale** en matière de prévention des risques psychosociaux et des violences au travail

Evaluation et diagnostic des Risques Psychosociaux

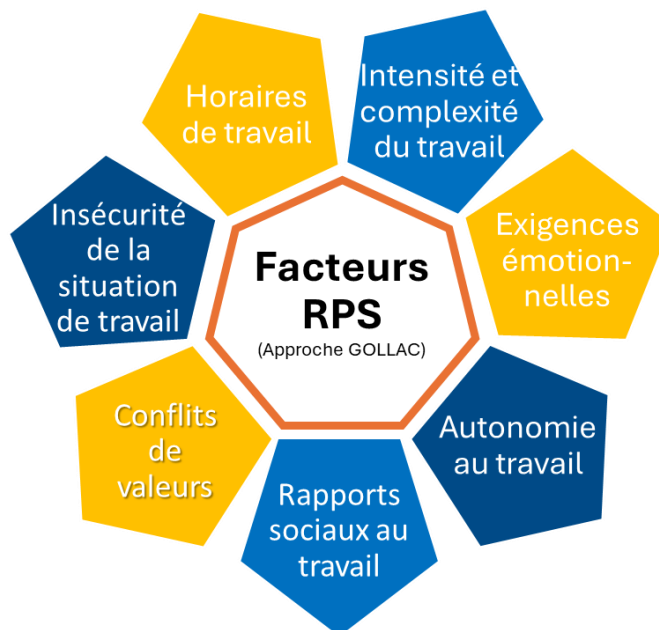
L'évaluation des risques physiques est facilement accessible dans les espaces de travail. De fait, ils sont mesurables, identifiables facilement et identiques pour tous les salariés qui partagent le même espace de travail.

Contrairement aux risques physiques, les risques psychosociaux (RPS) sont intrinsèquement dépendants de l'individu, du collaborateur et de ses relations avec son environnement et ses collègues. Chaque employé perçoit et réagit différemment aux stimuli de son environnement de travail, aux conflits et aux pressions professionnelles.

De ce fait, une approche par échantillonnage, avec un panel dit « représentatif » (tel qu'utilisé jusqu'au jour), dans une entreprise ne peut donner un résultat probant pour évaluer ces risques ; il ne peut pas satisfaire à identifier l'étendue des ressentis individuels et des expériences vécues au poste de travail de la totalité des employés d'une organisation.

Partant de ce constat et pour établir une évaluation pertinente des RPS dans l'objectif de prévenir les risques psychosociaux en application des principes de prévention, il est nécessaire et primordial de reconnaître et d'identifier le risque de chaque collaborateur et lui permettre de connaître ses propres facteurs de risque (conformité RGPD liées à l'accès à ses données personnelles suite aux enquêtes réalisées).

Dans l'objectif de mettre à disposition une évaluation opposable et fiable, SignalRH est doté de l'enquête GOLLAC reconnu par les pouvoirs publics : le Ministère du Travail, l'Institut National de Recherche et de Sécurité (INRS, et la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). SignalRH permet l'identification des facteurs professionnels des risques psychosociaux :



Facteurs professionnels des Risques Psychosociaux

Cette démarche exhaustive et participative permet non seulement de cerner les facteurs de risques spécifiques, mais aussi d'orienter la sélection des actions les plus adaptées, par et pour chaque unité de travail.

En prenant en compte les perceptions individuelles, il devient donc possible de mettre en place un suivi individuel de la santé mentale auprès des service de médecine du travail et de développer des stratégies de prévention et d'intervention sur mesure, favorisant ainsi un environnement de travail sain et équilibré pour chaque employé.

Si cette individualisation et cette exhaustivité de l'évaluation des facteurs des RPS est cruciale pour maximiser l'efficacité des actions engagées, elle garantit que chaque employé recevra l'accompagnement dont il a besoin, permettant ainsi de réduire significativement les impacts négatifs des RPS sur sa santé mentale et contribuera à la performance au travail.

Avant la création de l'outil SignalRH, l'état de l'art ne pouvait appliquer ce principe d'exhaustivité au regard de l'équilibre de la balance coût/bénéfice. De fait, jusqu'à SignalRH, il était impensable de pouvoir évaluer individuellement tous les collaborateurs d'une organisation.

SignalRH s'appuie sur une technologie performante qui permet l'analyse des réponses de chaque collaborateur afin d'établir son niveau de risque par facteur RPS. Cette innovation essentielle révolutionne aujourd'hui la prise en compte des RPS dans les organisations.

Cette nouveauté permet de cartographier les RPS par unité de travail de manière simple et participative, laissant du temps à l'équipe de prévention et aux DRH de focaliser leurs actions sur l'identification des causes racines d'une faible satisfaction des conditions de réalisation du travail en vue de mettre en place les actions pertinentes à l'amélioration des conditions de travail.

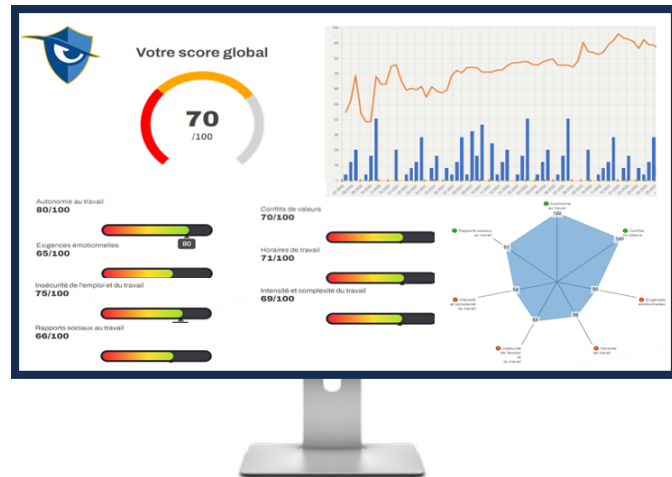
SignalRH, avec sa vision 360°, son approche personnalisée et son monitoring en continu qui permet de voir évoluer dans l'année les résultats, se positionne comme un outil innovant et performant pour disposer d'un GPS des facteurs de risques psychosociaux en vue d'engager des actions de prévention performante.

En synthèse pour les RPS

Avant SignalRH, dans le meilleur des cas, une « température » unique était prise sur la base d'un panel sans pouvoir dire si cette « température » allait en montant ou en descendant dans l'organisation et par unité de travail. Désormais, les employés ont leur propre résultat en temps réel, et l'employeur, grâce au monitoring, peut voir évoluer, en temps réel, les différentes « températures » et mener des actions nécessaires à l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail.



Evaluation individuelle des RPS



Evaluation Collective des RPS

Signalement des violences au travail et Alerte des situations particulières

Dans un environnement professionnel en constante évolution, la sécurité et le bien-être des employés sont des priorités essentielles.

Les violences au travail externes comme internes, qu'elles soient physiques, verbales, ou psychologiques, peuvent gravement impacter la santé mentale et physique des salariés.

Au-delà des violences au travail, l'implication des collaborateurs dans l'amélioration de leur qualité de vie et condition de travail nécessite d'informer des situations constatées sur le lieu de travail (dysfonctionnements, radicalisation, addiction, manque d'EPI, ...).

La déclaration de ces incidents revêt des enjeux essentiels du côté employeur, et du côté employé :

D'un côté la peur d'un outil de signalement sans contrôle ni maîtrise (#balancetonporc et autres « MeeToo », ...) ; et de l'autre côté, de nombreuses (vraies) victimes ou témoins (lanceur d'alerte) qui n'osent pas déclarer les problèmes du fait de processus compliqués ou gérés « en interne » posant la problématique de la confidentialité.

Dans ce contexte, un outil digital de signalement et d'alerte se révèle donc indispensable pour plusieurs raisons :

1. Un outil digital offre une plateforme accessible 24/7
2. Un anonymat GARANTI, permettant aux employés de signaler rapidement et facilement les violences subies ou constatées. Cette accessibilité et l'indépendance assuré par SignalRH, outil tiers de confiance, encourage une plus grande transparence et une meilleure remontée des informations.
3. Un outil digital permet de centraliser et d'analyser les données recueillies, offrant ainsi une vision globale des problématiques récurrentes et des zones à risque (unité de travail). Cela facilite l'identification des tendances et permet d'intégrer les incidents/accidents dans l'évaluation des risques psychosociaux.
4. L'intégration d'un système instantané permet une intervention rapide en cas de situations critiques, réduisant ainsi les risques d'escalade des violences.

En synthèse

SignalRH, outil digital de signalement et d'alerte, est d'abord un moyen de protection des employés, mais aussi un levier stratégique pour améliorer continuellement les conditions de travail et prévenir les risques psychosociaux tout en permettant à l'employeur de mener des actions ciblées correctives ET curatives.

- Questionnaire et résultat d'évaluation :

Utilisation d'un questionnaire direct et scientifiquement reconnu auprès des collaborateurs pour identifier les besoins et les zones à risque potentiel.

- Tableau de bord de type monitoring :

Visualisation et support de collaboration avec les départements RH, QHSE/SST, et les représentants du personnel pour une compréhension approfondie des besoins et une évaluation immédiate de l'impact des actions menées.

- Signalement et alerte

Un outil de déclaration méthodique, structuré, factuel et confidentiel pour faire remonter des informations constatées ou subies dans le cadre du travail.

- Communication dédiée

Un outil d'informations et un support de partage de données pour diffuser les messages essentiels en relation avec les RPS et promouvoir une relation sereine avec les collaborateurs.

- Données de santé au travail :

SignalRH fournit des données qui concourent à mesurer et à prévenir la santé au travail individuelle (Suivi individuel des salariés) et collective (Document Unique d'Evaluation des Risques Professionnels).

- Mesurer l'impact d'une action / justifier les coûts :

SignalRH grâce au monitoring, permet d'évaluer les résultats d'une action (avant, pendant, après) et ainsi permet au service prévention /RH de mesurer la performance de l'action menée et d'en justifier les coûts

Services associés

L'élaboration d'une démarche de prévention performante des risques psychosociaux demande la mobilisation de toutes les ressources de l'organisation et la contribution des collaborateurs.

- Le service de prévention et de santé au travail :

Le médecin du travail et l'ensemble de ses équipes coordonnent les activités d'évaluation de suivi des indicateurs de santé mentale et physique des employés dans leur environnement de travail.

Le SPST est seul habilité à assurer le suivi individuel de l'impact sur la santé mentale et physique des conditions de travail sur les collaborateurs.

- Le service QHSE (Qualité, Hygiène, Sécurité, Environnement) ou IPRP :

Le salarié compétent ou l'IPRP participe directement à l'évaluation des RPS, à l'élaboration, à la mise en œuvre et au suivi des mesures préventives et correctives.

Le service QHSE anime l'ensemble des personnes impliquées dans la prévention des RPS.

- Le service RH (Ressources Humaines) :

Par son rôle central dans la gestion des données individuelles, par son implication dans l'organisation des collectifs de travail, par le pilotage des plans de formations, et par son impact sur la communication interne, le service RH participe pleinement à la définition et la mise en œuvre des actions préventives et correctives relatives à la Qualité de Vie au Travail.

Sous réserve de l'accord du collaborateur, le résultat individuel SignalRH entre dans les données analysées lors des évaluations annuelles obligatoires et concourt à l'engagement d'un dialogue constructif sur ses conditions de travail.

- le service en charge de la communication interne :

La communication interne collabore à la promotion de la démarche de prévention des RPS et participe à la sensibilisation des employés sur les RPS et les actions d'évaluation ou d'amélioration en cours de déploiement.

- **le Référent handicap ou inclusion :**

L'intégration des besoins spécifiques des employés en situation de handicap dans les évaluations des RPS est indispensable afin de contribuer à l'inclusion de l'ensemble des salariés dans la réussite de l'organisation.

- **les Représentants du personnel :**

Relais des collaborateurs, les représentants du personnel collaborent à la démarche de prévention et d'amélioration des conditions de travail.

Relais de la Direction, les représentants du personnel contribuent à la confiance des collaborateurs dans l'outil d'évaluation des risques professionnels ce qui favorise l'implication des collaborateurs dans l'évaluation nécessaire à l'établissement des plans d'actions pertinents.

- **les Managers :**

Comme les représentants du personnel, les managers sont des relais des objectifs et des enjeux stratégiques de la direction. Par leur implication dans la démarche, ils assurent la participation en confiance de leurs équipes et contribuent à l'identification des causes racines de potentiels dysfonctionnements.

En tant que supérieur direct, les managers assurent la reconnaissance et la mise en œuvre de l'organisation du travail. Le manager est au cœur de la démarche de prévention des RPS au sein des organisations.

- **les Salariés ou les Agents :**

Comme évoqué précédemment, l'évaluation des risques psychosociaux s'appuie sur l'implication et la participation active des collaborateurs aux enquêtes RPS et investigations sociales ou organisationnelles.

Leur transparence est déterminante pour identifier les leviers d'actions et la performance des actions de prévention.

Partenariats en cours de construction

Par son approche innovante en matière d'évaluation et de suivi des RPS, SignalRH collabore avec les institutionnels pour appréhender la question des RPS sous un autre angle et de manière plus factuelle. Ainsi, plusieurs organisations s'engagent dans une analyse de besoin en vue d'intégrer SignalRH comme un outil supplémentaire au service de l'orientation des stratégies et des moyens de prévention.

- **Le Comité Social, Environnemental et Economique (CESE) :** collaboration pour identification et l'analyse de l'impact des RPS sur les collectifs de travail en vue de la rédaction d'un rapport d'objectif.

- **Distributeur de solution de suivi individuel des salariés (Val Solution) :** Collaboration pour l'intégration et l'analyse des données RPS dans le dossier médical de santé au travail de chaque salarié.

- **le réseau des Ostéopathes :** Partenariat pour fournir un support d'évaluation des RPS auprès des patients pris en charge en vue d'établir une corrélation entre l'exposition à des facteurs de risques psychosociaux et l'apparition de troubles musculosquelettiques nécessitant un soutien physique et ergonomique des employés.

- **Le réseau des IPRP (Réseau IPRP France, Partenaires de SignalRH et Experts RPS/QVT) :** SignalRH constitue un réseau structuré et performant en vue de réunir les experts pour contribuer à l'analyse des résultats d'évaluation et la définition d'actions pertinentes d'amélioration des conditions de travail.

- **les Institutionnels (CNRACL, CARSAT, Santé Publique France, Médecin de Ville) :** Collaboration pour confirmer l'impact des RPS sur la santé des individus et assurer une prise en charge adaptés des salariés : arrêts de travail, suivi psychologiques ...

Moyens utilisés



Technologiques :

Développement et déploiement de l'outil SignalRH en utilisant des technologies innovantes et performantes.

Réseau d'experts :

Équipe pluridisciplinaire comprenant des experts en RPS, des psychologues du travail, des professionnels de la santé au travail, des avocats spécialisés, des médiateurs et des formateurs contribuent à l'identification des besoins des organisations et à leur intégration dans l'outil SignalRH.



Financiers :

Budget alloué pour le développement, la communication, la formation, la promotion, la commercialisation et la mise en œuvre de SignalRH dans les organisations.

Budget

Au total, le projet SignalRH représente un engagement financier de près de 500 k€.

Pérennité de l'action

- un outil permanent :

SignalRH fonctionne par abonnement annuel, permettant une utilisation stable et continue dans l'organisation. Une fois mis en place et adoptée par les employés, SignalRH devient un allié performant de la prévention des risques psychosociaux.

- un outil disponible (24/7) :

Un outil toujours disponible dans la main de chaque employé qui permet d'évaluer ses RPS et d'être acteur de sa qualité de vie au travail.

Avec SignalRH, l'employeur détient un GPS des risques psychosociaux dans son organisation grâce à un monitoring mensuel.

- un outil indépendant :

SignalRH est un tiers de confiance dans l'évaluation des risques psychosociaux. Son application en mode SaaS permet d'assurer l'intégrité des données transmises et de fournir un résultat fiable.

- une évaluation régulière (trimestrielle, semestrielle, annuelle) :

Cet outil permet d'effectuer des évaluations régulières, tout en offrant aux entreprises la flexibilité de choisir la période qui leur convient le mieux

- mesure de la performance des actions engagées :

La vision monitoring offre une mesure précise de la performance des actions engagées, permettant ainsi de discerner l'impact des plans d'actions (et leurs coûts) sur les conditions de travail ressenties par les collaborateurs.

Impact pour la structure

- Renforcement de la conformité :

Assurer la conformité avec les obligations légales et les meilleures pratiques en matière de santé et sécurité au travail et de prévention des risques psychosociaux (Principes généraux de prévention, DUERP, PAPRI Pact, ...), de protection des lanceurs d'alertes et d'analyse des données extra-financières des entreprises (CSRD, RSE, ...).

- Identification des leviers d'action :

Repérer les facteurs de risques psychosociaux permet de déployer des actions efficaces et adaptées aux attentes des travailleurs en vue d'assurer l'implication des salariés et la performance des actions de prévention menées.

- Consolidation du sentiment d'appartenance des collaborateurs :

En encourageant une communication ouverte et transparente, l'organisation établit un environnement dans lequel les collaborateurs se sentent écoutés, valorisés et pleinement intégrés.

- Consolidation de la marque employeur :

L'écoute des salariés et l'engagement dans l'amélioration continue des conditions de travail renforcent la marque employeur, ce qui aide à fidéliser les talents au sein de l'entreprise et facilite le recrutement de nouveaux collaborateurs.

- Réduction de l'absentéisme :

Un environnement de travail sain et une meilleure écoute conduisent à une diminution notable de l'absentéisme et à une amélioration du bien-être des employés.

- Augmentation de la performance :

L'implication accrue des employés dans l'organisation de leurs tâches améliore la productivité et l'efficacité organisationnelle.

- Amélioration de la satisfaction des employés :

Augmentation du bien-être et de la satisfaction des employés, contribuant à un climat de travail plus positif.



Satisfaction des utilisateurs

En Août 2024, un questionnaire d'évaluation de SignalRH a été envoyé à l'ensemble des utilisateurs de SignalRH (près de 400 utilisateurs).

Cette enquête a pour objectif de recueillir les avis et le retour d'expériences afin de comprendre comment notre solution répond effectivement aux besoins quotidiens en termes :

- d'évaluation des risques psychosociaux pour les employés et au sein des organisations,
- de mise en œuvre des politiques QVCT dans les entreprises et les administrations
- d'évaluation des plans d'actions QVCT.

Les retours obtenus au 22/08/2024 nous permettent de qualifier le bénéfice pour les utilisateurs de notre application, d'identifier les points forts de notre dispositif ainsi que les axes d'amélioration pour continuer à offrir un outil adapté aux attentes.

Éléments clés de l'enquête au 23/08/2024 :

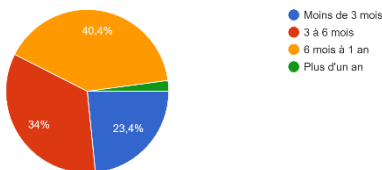
1. L'enquête a recueilli les avis de 47 utilisateurs (12,4 % des personnes sollicitées).
2. Les retours obtenus indiquent :
 - a. une satisfaction générale élevée
 - b. des utilisateurs qui soulignent l'utilité de SignalRH dans :
 - l'évaluation des risques psychosociaux
 - la mise en œuvre des politiques QVCT.

SignalRH est un outil perçu comme performant et adapté aux besoins des utilisateurs.

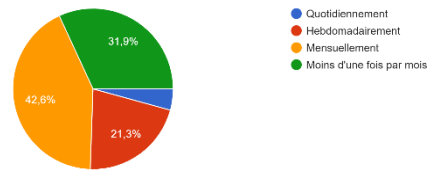
Résultats de l'enquête :

Informations Générales

Depuis combien de temps utilisez-vous SignalRH ?
47 réponses

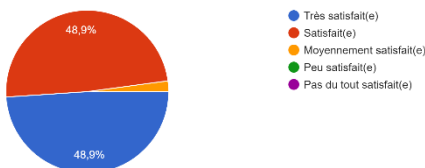


À quelle fréquence utilisez-vous SignalRH ?
47 réponses

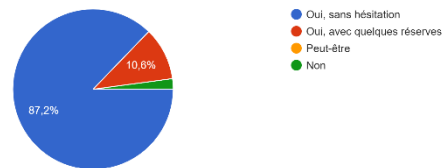


Satisfaction Générale

Comment évalueriez-vous votre satisfaction générale avec SignalRH ?
47 réponses

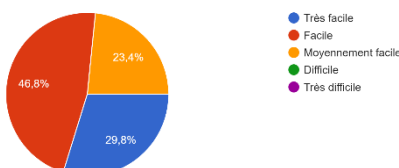


Recommanderiez-vous SignalRH à d'autres entreprises ?
47 réponses

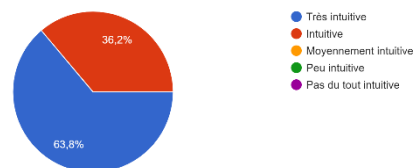


Facilité d'utilisation

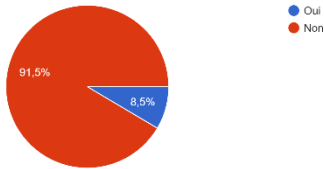
Comment évalueriez-vous la facilité d'installation et de configuration de SignalRH ?
47 réponses



Comment évalueriez-vous l'interface utilisateur de SignalRH ?
47 réponses

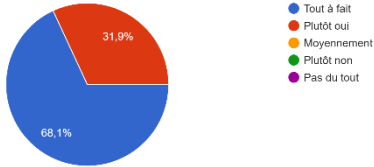


Avez-vous rencontré des difficultés techniques en utilisant SignalRH ?
47 réponses

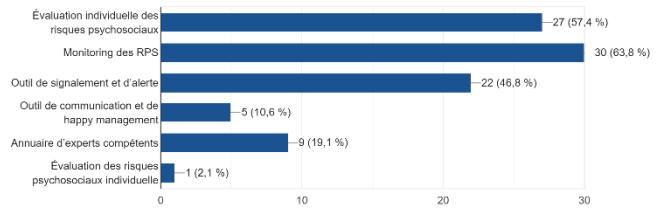


Fonctionnalités

Les fonctionnalités de SignalRH répondent-elles à vos besoins en matière d'évaluation des risques psychosociaux ?
47 réponses

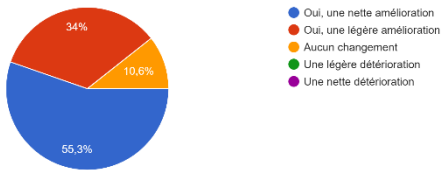


Quelles fonctionnalités trouvez-vous les plus utiles ? (Choix multiples)
47 réponses

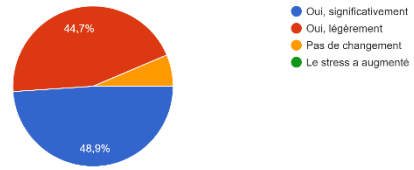


Impact sur la qualité de vie au travail

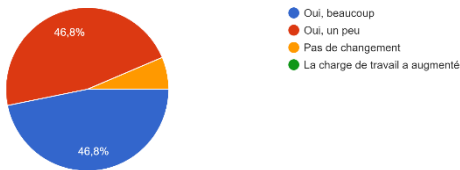
Depuis l'implémentation de SignalRH, avez-vous constaté une amélioration du bien-être au travail ?
47 réponses



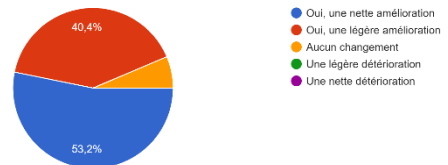
Avez-vous observé une diminution des niveaux de stress grâce à l'utilisation de SignalRH ?
47 réponses



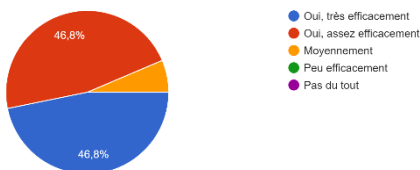
L'utilisation de SignalRH a-t-elle contribué à une meilleure gestion de votre charge de travail ?
47 réponses



Avez-vous remarqué une amélioration de la communication et des relations entre collègues grâce à SignalRH ?
47 réponses

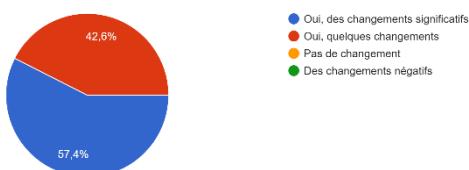


SignalRH a-t-il aidé à identifier et résoudre des conflits ou tensions au sein de l'équipe ?
47 réponses

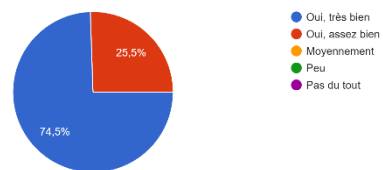


Impact sur les Conditions de Travail

Depuis l'implémentation de SignalRH, avez-vous observé des changements positifs dans vos conditions de travail ?
47 réponses

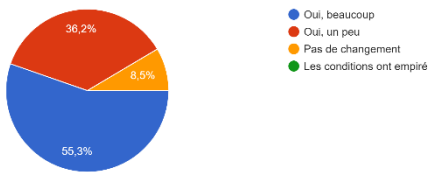


SignalRH a-t-il permis de mieux identifier les risques psychosociaux dans votre environnement de travail ?
47 réponses



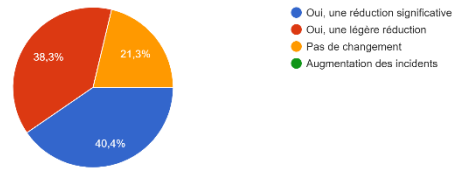
Les actions mises en place suite aux évaluations de SignalRH ont-elles amélioré les conditions de travail ?

47 réponses



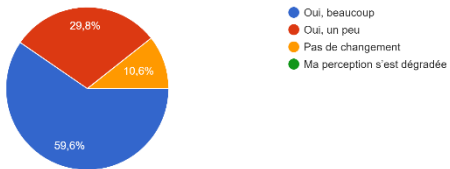
Avez-vous constaté une réduction des incidents liés aux risques psychosociaux (comme les burnouts) grâce à SignalRH ?

47 réponses



L'utilisation de SignalRH a-t-elle influencé positivement l'engagement de la direction envers le bien-être des employés ?

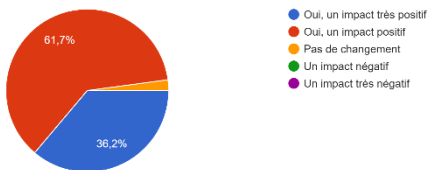
47 réponses



Impact Global

Globalement, considérez-vous que SignalRH a eu un impact positif sur la qualité de vie et les conditions de travail au sein de l'entreprise ?

47 réponses



Conclusion :

Nous avons débuté notre aventure avec une idée claire : transformer la gestion des Ressources Humaines et assurer la prévention de la santé mentale au sein des entreprises en créant un outil dédié à la fois pour le salarié et pour l'employeur au travers de ses experts en prévention et RH.

Né du constat que les organisations doivent évoluer pour répondre aux nouvelles exigences de leurs employés, l'outil SignalRH est le fruit de cette vision

SignalRH se distingue par son approche globale de la gestion des Risques Psychosociaux (RPS) associé aux signalements de violences au travail - un outil tout en un rapidement accessible par tous (tout le monde ayant un smartphone aujourd'hui).

Grâce à une technologie innovante, répondant aux exigences de la RGPD et déjà compatible avec la prochaine norme de l'IA Act (référentiel européen sur les usages de l'IA), notre outil permet une évaluation précise et individualisée des facteurs de RPS, en s'appuyant sur l'approche GOLLAC.

De plus, SignalRH offre une plateforme pour le signalement des violences et des dysfonctionnements au travail, garantissant la confidentialité et l'anonymat des déclarants tout en assurant une remontée performante des informations sur le travail réel. Ainsi informées, les équipes en charge de la prévention de ces situations peuvent assurer une intervention rapide et efficace.

Avec son monitoring complet, SignalRH fournit une vision pertinente et en temps réel de l'état de bien-être des employés, facilitant ainsi l'amélioration continue de la qualité de vie et des conditions de travail.

Notre parcours nous a permis de bénéficier du soutien de BPIFrance et d'investisseurs privés pour certains étant déjà dans le domaine, validant ainsi la solidité et la pertinence de notre projet. La reconnaissance de notre innovation par nos pairs lors du salon PREVENTICA Toulouse 2023 dans la catégorie RPS/QVCT, associé au pris spécial du jury, a renforcé notre crédibilité et accéléré le développement de SignalRH.

SignalRH devient un véritable allié pour les organisations de la fonction publique et du secteur privé, quel que soit leur domaine d'activité, pour conduire leurs politiques de qualité de vie et d'amélioration des conditions de travail de manière régulière, sereine et efficace.

En mettant l'humain au centre des préoccupations, SignalRH contribue à faire émerger un environnement de travail plus sain et productif, respectant les obligations légales et protégeant les responsabilités civile et pénale des employeurs.



En d'autres termes, SignalRH représente une avancée majeure dans la prévention des risques psychosociaux et pour la promotion de la santé mentale au travail.

Son approche participative et personnalisée, son intégration technologique et son impact positif sur la performance organisationnelle et le bien-être des employés en font un outil indispensable pour les organisations de Demain.

Ensemble, engageons la transformation de nos environnements de travail pour l'épanouissement professionnel des employés et la performance des organisations.