

Le dossier de preuves de Kalisme Pro

Aucun référentiel de santé au travail n'évalue une application : chacun évalue la démarche de l'employeur. Ce dossier rassemble, pour la part qui concerne Kalisme Pro, les pièces que vous pouvez joindre à la vôtre.

1. Description du programme

2. Attestation de déploiement

3. Note de méthode du rapport agrégé

4. Charte de non-utilisation managériale

5. Consultation des équipes

6. Lignes d'aide par pays

7. Table de correspondance

8. Paragraphe GRI 403-6-b

9. Protocole du pilote

Kalisme Pro ne remplit jamais un critère à lui seul. Il documente un programme volontaire de promotion de la santé psychique, à côté de votre prévention.

Il ne mesure pas votre climat de travail. Il ne remplace ni votre analyse des risques psychosociaux, ni votre enquête auprès des équipes, et il ne fait obtenir aucun label.

Le rapport que vous recevez ne contient aucun indicateur de santé : ce sont des indicateurs d'usage, jamais en dessous de 10 personnes.

Les noms des référentiels appartiennent à leurs titulaires. Kalisme n'est certifié ni labellisé par aucun d'eux, et n'y est pas affilié : ces noms désignent ici les démarches de nos clients.

La version française fait foi.

www.kalisme.com/pro/dossier/

Kalisme Pro : description du programme

Dossier de preuves, pièce 1 · octobre 2026

En bref

Kalisme Pro met l'application Kalisme à la disposition des collaborateurs d'une organisation. C'est une application de bien-être psychologique, non médicale. Elle donne à chacun quelques minutes par jour pour souffler, mettre de l'ordre dans ses pensées ou relire une page qui aide, au moment où il en a besoin, au travail comme chez lui.

L'usage est volontaire. L'organisation ouvre les accès ; ce que chacun en fait lui appartient.

Ce que reçoivent les collaborateurs

- **13 livres**, à lire ou à écouter, un par permission du Manifeste du Kalisme.
- **Des pratiques brèves** : respiration, carnet personnel, boussole de décision, et le fil du jour, quelques cartes qui se terminent. Assez court pour tenir dans une vraie journée de travail, y compris en service ou en déplacement.
- **Kal**, un compagnon d'intelligence artificielle pour réfléchir, poser une pensée, respirer, se recentrer.
- **15 langues** : français, anglais, espagnol, portugais, italien, allemand, japonais, coréen, chinois simplifié, arabe, russe, turc, hindi, bengali, indonésien. Chacun lit dans sa langue, pas dans celle du siège de l'organisation.

L'application fonctionne sur iPhone et iPad, avec Apple Watch, widgets et CarPlay. La version Android est en cours de portage.

L'accès s'ouvre par un lien ou un code. Il n'y a aucun compte à créer : Kalisme ne demande ni nom, ni adresse e-mail, ni fonction.

Kal, activé ou non

Kal n'est jamais imposé à une personne. Chacun décide de l'activer, après un écran qui dit où partent ses messages et combien de temps ils sont conservés, et peut revenir sur ce choix.

L'organisation peut aussi choisir Kalisme Pro sans Kal pour l'ensemble de ses sièges, à la souscription ou plus tard depuis son portail, et le rétablir ensuite. Le prix ne change pas. Sans Kal, tout le reste demeure : les 13 livres, la respiration, le carnet, la boussole, le fil du jour. Pour une administration publique, Kal est désactivé par défaut ; elle peut l'activer après avis de son délégué à la protection des données.

Ce que voit l'organisation

Quels accès sont ouverts, une adoption agrégée sur l'ensemble de ses sièges, et, si elle le souhaite, la synthèse anonyme d'une enquête volontaire auprès de ses équipes. Jamais ce que chacun fait de son accès, ni quand il s'en sert, ni ce qu'il écrit, ni ses échanges avec Kal. Le détail, avec les seuils d'anonymat, est dans la pièce 3. Les engagements de l'organisation sont dans la charte de non-utilisation managériale (pièce 4).

Ce que Kalisme Pro n'est pas

- **Ni un soin, ni un dispositif médical.** Kalisme n'évalue l'état de santé de personne et ne soigne rien. Kal est un interlocuteur pour réfléchir, pas un professionnel de santé.
- **Ni une mesure du bien-être.** Le programme ne produit aucun indicateur de santé. Un taux d'activation n'en est pas un.

- **Ni un substitut à la prévention.** L'analyse des risques psychosociaux, l'organisation du travail et le management restent ceux de l'employeur. Kalisme s'ajoute à votre prévention. Il ne remplace pas non plus la médecine du travail ni un soutien psychologique : il se présente à côté d'eux, jamais avant eux.
- **Ni un canal d'urgence.** Les lignes d'aide que l'application propose, par pays, sont dans la pièce 6.
- **Ni une promesse chiffrée.** Kalisme n'annonce aucun effet sur le burn-out, l'absentéisme ou la performance. Ce qu'un pilote mesure est écrit d'avance (pièce 9).

Ses fondements

Kalisme s'appuie sur des approches étudiées : la pleine conscience, l'acceptation et l'engagement, l'auto-compassion et la psychologie positive. La recherche leur trouve des effets sur le stress et le bien-être, le plus souvent petits à modérés. Kalisme les assemble ; il ne les a pas inventées. Son propre effet n'est pas encore évalué : les pilotes testent d'abord s'il est adopté et jugé utile.

Cette place est celle que décrivent les lignes directrices de l'Organisation mondiale de la santé sur la santé mentale au travail (2022) : des interventions individuelles à envisager en complément des mesures organisationnelles, avec un niveau de certitude faible, et jamais comme réponse complète.

Les références, chacune vérifiée par son DOI ou son ISBN, avec leurs contrepoids :
<https://www.kalisme.com/fondements/>

Qui le conçoit

Kalisme Pro est conçu à Lausanne par Hakan Kaynar. Le site est hébergé en France, le portail d'administration en Allemagne.

Page de l'offre : <https://www.kalisme.com/pro/>

Attestation de déploiement de Kalisme Pro : modèle

Dossier de preuves, pièce 2 · octobre 2026

Modèle. Les champs entre crochets sont propres à chaque organisation. L'attestation réelle sera produite par le portail Kalisme Pro, à partir des données qu'il tient déjà : la commande, les sièges, les réglages de l'organisation. Cette fonction du portail n'est pas encore livrée ; ce modèle fixe ce qu'elle contiendra, et rien de plus.

Attestation

Kalisme atteste que l'organisation désignée ci-dessous met l'application Kalisme à la disposition de ses collaborateurs, dans le cadre de Kalisme Pro.

Organisation	[raison sociale], [adresse du siège]
Cadre contractuel	[contrat Kalisme Pro / convention de pilote], référence [numéro], du [date de la commande]
Date de mise à disposition	[date d'ouverture de l'espace d'administration]
Sièges commandés	[nombre]
Sièges activés à la date de l'attestation	[nombre]
Population couverte	[ensemble du personnel / sites ou services concernés], soit [nombre] personnes à qui l'accès est proposé, sur un effectif de [nombre]
Langues	les 15 langues de l'application sont ouvertes à chaque collaborateur ; communication interne en [langues choisies par l'organisation]
Accès	[pendant le temps de travail / hors du temps de travail / pendant et hors du temps de travail]
Mode d'ouverture des accès	[invitation par adresse professionnelle / lien d'équipe / les deux]
Kal, le compagnon d'intelligence artificielle	[activé / désactivé pour toute l'organisation depuis le (date)]
Charte de non-utilisation managériale	version [numéro], annexée au contrat, signée le [date]
Retours volontaires et anonymes	[vagues ouvertes, avec leurs dates / non souscrits]

Ce que cette attestation établit

La mise à disposition d'un programme volontaire de bien-être psychologique, non médical, sa date, son étendue et ses conditions d'accès.

Ce qu'elle n'établit pas

- Aucun indicateur de santé ni de bien-être des collaborateurs.
- Aucune donnée sur une personne : ni qui utilise l'application, ni quand, ni comment.

- Aucune appréciation de la démarche de santé de l'organisation, et aucun label. Kalisme n'évalue pas son client ; il atteste ce qu'il lui fournit.

Fait à Lausanne, le [date].

Pour Kalisme : Hakan Kaynar, fondateur

[signature]

Pièces liées : description du programme (pièce 1), note de méthode du rapport agrégé (pièce 3), charte de l'employeur (pièce 4).

Le rapport agrégé de Kalisme Pro : note de méthode

Dossier de preuves, pièce 3 · octobre 2026

Cette note dit ce que l'organisation reçoit de Kalisme Pro, à partir de quels seuils, et ce qu'elle ne reçoit jamais. Elle décrit le portail tel qu'il fonctionne en octobre 2026. Le rapport réel de chaque organisation se lit dans son portail.

Ce que le rapport réunit

Deux pièces, toutes deux produites par le portail.

1. L'adoption, sur l'accueil du portail : le nombre de sièges commandés, le nombre de sièges activés, et le taux d'adoption (sièges activés rapportés aux sièges commandés). Ce tableau ne s'ouvre qu'aux organisations qui ont commandé 20 sièges au moins. Le taux ne s'affiche qu'à partir de 20 sièges activés ; en dessous, seul le nombre de sièges activés apparaît.

2. La restitution de chaque vague de retours volontaires. Une vague est un questionnaire anonyme, ouvert depuis le portail et relayé par un lien commun à toutes les personnes concernées, qu'elles utilisent Kalisme ou non. Pendant un pilote, trois vagues : au lancement, à 30 jours et à 90 jours. Hors pilote, avec l'option « Retours volontaires », une enquête par an. La restitution contient :

- le nombre de réponses, et la participation (réponses rapportées aux personnes invitées, si l'organisation a indiqué ce nombre) ;
- quatre repères, chacun en part des réponses d'accord (4 ou 5 sur l'échelle de 5) :
- **Confiance** : le caractère volontaire, privé et non culpabilisant est-il compris ?
- **Accessibilité** : découverte, langue, format ; où sont les frictions ?
- **Pertinence** : le dispositif paraît-il utile et complémentaire de ce qui existe ?
- **Geste perçu** : la mise à disposition est-elle lue comme une attention, sans sentiment de surveillance ?
- **l'intention de continuité** : la part des réponses 4 et 5 à l'affirmation « Je souhaiterais que Kalisme reste disponible dans les prochains mois » ;
- la répartition des réponses à chacune des 12 affirmations du questionnaire, jamais une moyenne ;
- la **situation déclarée** : pas encore découvert, découvert sans l'avoir utilisé, utilisé ;
- les **trois leviers** les plus choisis pour faciliter la découverte ou l'usage ;
- les questions propres à chaque vague : au lancement, si le fait que l'employeur le propose rend plus ou moins enclin à l'essayer ; à 30 jours, le retour dans la semaine qui suit la première ouverture ; à 90 jours, le nombre d'usages au cours du dernier mois, et si la personne paierait elle-même pour continuer ;
- les **thèmes** des réponses libres, lues par Kalisme seul, sans aucune citation.

Une vague ne restitue que ce qu'elle a demandé. Au lancement, seuls la confiance et quelques affirmations sont posées : demander l'utilité perçue à quelqu'un qui n'a pas encore ouvert l'application n'aurait pas de sens.

Rien ne s'affiche tant que la vague est ouverte, hormis le nombre de réponses. À la clôture, la restitution est figée et téléchargeable en une page PDF, à remettre au comité social ou à la commission du personnel, à la direction ou au médecin du travail.

Les seuils

- **10 réponses exprimées au moins, indicateur par indicateur.** En dessous, seul le nombre de réponses s'affiche. Une question à laquelle 4 personnes ont répondu reste masquée, même si 30 ont répondu au reste.

- **Aucune case ne décrit moins de 10 personnes.** Dans une répartition, une case sous ce seuil s'affiche « moins de 10 », jamais chiffrée, et une case voisine est masquée avec elle quand il le faut, pour qu'aucune ne se déduise des autres.
- **Pas plus de réponses que de personnes invitées :** le nombre de réponses d'une vague est plafonné au nombre d'invités que l'organisation a déclaré.
- **Aucune ventilation** par équipe, par site ou par personne.
- **Aucune réponse individuelle** ne sort vers l'organisation : ni une ligne, ni un texte libre, ni le jour d'une réponse. Personne ne se connecte pour répondre ; aucune adresse, aucun identifiant ni aucune heure de réponse n'est enregistré, seulement le jour.
- **Les réponses brutes sont effacées 90 jours après la clôture** de la vague. La restitution figée demeure.

Ce que le rapport ne contient pas

- **Aucun indicateur de santé.** Ni bien-être, ni stress, ni risque. Le protocole du pilote prévoit deux échelles courtes, de bien-être et de stress perçu, une fois leurs droits d'usage confirmés : l'organisation n'en reçoit rien, et seule leur moyenne sur l'ensemble des pilotes est publiée.
- **Aucune donnée individuelle d'usage.** Ni ce que chacun fait de son accès, ni quand il s'en sert, ni ce qu'il écrit dans son carnet, ni ses échanges avec Kal, ni un score, ni un signal individuel de risque.
- **Aucune conclusion** sur la santé, l'absentéisme ou la performance.

Une seule donnée nominative existe hors du rapport, et nous préférons l'écrire ici : quand l'organisation invite ses collaborateurs par leur adresse professionnelle, son portail montre, pour chaque siège, cette adresse, si l'accès est ouvert, depuis quand, et sur combien d'appareils. C'est ce qui permet de renvoyer une invitation ou de libérer un siège. Rien de ce qui est fait dans l'application n'y figure. Avec un lien d'équipe, aucune adresse n'est conservée. La charte (pièce 4, engagement 6) interdit d'utiliser l'activation d'un siège dans une quelconque appréciation d'une personne.

Comment le lire

Une confiance faible se traite avant toute relance d'adoption : clarifier le message, la charte et ce que l'employeur ne voit pas. Une confiance forte avec un usage faible est une question de découverte et de communication, pas de valeur. Une intention de continuité élevée est une base crédible pour poursuivre.

Un taux d'activation n'est pas un indicateur de bien-être. Un bon chiffre ne vaut pas quitus sur l'organisation du travail ; un mauvais chiffre n'accuse personne. Rien dans ce rapport ne doit servir à une décision qui concerne une personne.

Spécimen

EXEMPLE FICTIF. Les chiffres ci-dessous sont inventés pour montrer la forme du rapport. Ils ne décrivent aucune organisation et ne sont pas un résultat de Kalisme.

Adoption · 120 sièges commandés · 68 sièges activés · taux d'adoption : 57 %

Vague des 90 jours · 41 réponses pour 120 personnes invitées · participation : 34 %

Repère

Part des réponses d'accord (4 ou 5)

Confiance

84 %

Repère	Part des réponses d'accord (4 ou 5)
Accessibilité	71 %
Pertinence	66 %
Geste perçu	masqué, moins de 10 réponses exprimées

Intention de continuité : 61 % des 38 personnes qui se sont exprimées souhaitent que Kalisme reste disponible dans les prochains mois.

Situation déclarée	Personnes
Pas encore découvert	moins de 10
Découvert, pas encore utilisé	12
Utilisé une ou plusieurs fois	21
Préfère ne pas répondre	moins de 10

Leviers les plus choisis	Personnes
Avoir davantage de temps ou de disponibilité	14
Découvrir des exemples concrets de contenus ou de pratiques	11
Mieux comprendre ce que Kalisme propose	moins de 10

Usages au cours du dernier mois	Personnes
Aucun	moins de 10
Une fois	moins de 10
Deux ou trois fois	12
Chaque semaine ou presque	11

Montant que les personnes paieraient elles-mêmes : masqué, moins de 10 réponses exprimées (9).

Thèmes des réponses libres : [synthèse rédigée par Kalisme, sans citation].

La charte de non-utilisation managériale

Dossier de preuves, pièce 4 · octobre 2026

Texte intégral et seul à faire foi : <https://www.kalisme.com/pro/charte/>

Ce qu'elle est

Une charte que l'organisation signe avec Kalisme et qui est annexée à son contrat Kalisme Pro. Elle ne décrit pas ce que Kalisme s'interdit : elle dit ce que l'organisation s'interdit de faire avec Kalisme, et la seule chose qu'elle s'engage à faire. Kalisme peut l'opposer à l'organisation.

Elle est offerte à chaque organisation : ce n'est pas une option. Elle est rédigée et signée en français ; ses traductions sont fournies à titre d'information. Version en vigueur : 1.4, du 8 octobre 2026. Toute modification est datée, justifiée et publiée.

Ce qu'elle engage, en substance

Sept engagements. Les six premiers interdisent de retourner l'outil contre les personnes : s'en servir pour justifier une charge de travail, pour faire accepter un comportement abusif, pour remplacer ou retarder un accompagnement médical, psychologique ou social, pour faire d'un problème collectif un défaut personnel, pour imposer une attitude, ou pour apprécier, classer ou surveiller quelqu'un. Le septième demande d'agir : ne pas présenter Kalisme comme une réponse suffisante à un risque que l'organisation a déjà constaté par écrit, et en examiner les causes.

La charte ne demande ni formation, ni référent, ni rapport à Kalisme. Elle prévoit un canal de signalement ouvert à tout salarié, sans passer par la hiérarchie, et ce que Kalisme fait d'un manquement établi.

Ce qu'elle prouve dans un dossier

Ce que demande le référentiel	Ce que la charte apporte
GRI 403-6 : aucune participation ni donnée de santé ne sert une décision d'emploi	L'engagement 6 interdit tout usage de Kalisme, ou de l'activation d'un siège, dans une évaluation, une promotion, une mobilité ou toute décision de carrière
Labels d'entreprise responsable, volet conditions de travail : participation facultative, anonymat par défaut, aucune mesure ni lecture de la santé mentale par l'employeur	L'usage reste volontaire ; aucun usage disciplinaire, salarial, d'évaluation ou de sélection
OLT 3, art. 26 : pas de système destiné à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste ; CO, art. 328b	La charte s'ajoute à une conception sans donnée individuelle d'usage (pièce 3), dans l'esprit de ces deux articles
Partizipation, Kommunikation (Friendly Work Space)	La charte se remet aux représentants du personnel, selon le droit du travail applicable

Ces correspondances montrent un alignement de conception. Elles ne valent pas évaluation de la démarche de l'organisation par le référentiel concerné.

Ce qu'il faut joindre

L'exemplaire signé, annexé au contrat, et l'adresse de la page publique ci-dessus. L'exemplaire signé est propre à chaque organisation ; les contrats signés avec Kalisme sont réunis dans la rubrique « Documents » de son portail.

Une conséquence pour votre dossier

La charte interdit d'inscrire Kalisme au document unique ou au plan d'action de prévention comme une mesure (engagement 3), et de le présenter comme la réponse à un risque déjà identifié (engagement 7). Dans votre dossier, Kalisme figure donc comme un programme volontaire de promotion de la santé, à côté de vos mesures de prévention, jamais à leur place.

Consulter les équipes avant le déploiement : modèle

Dossier de preuves, pièce 5 · octobre 2026

Modèle. Les champs entre crochets sont à compléter par l'organisation. Ce modèle ne constitue pas un avis juridique, et la consultation reste celle de l'employeur.

Pourquoi consulter

L'ordonnance 3 relative à la loi sur le travail (OLT 3, art. 6) demande que les travailleurs ou leurs représentants soient consultés sur toutes les questions qui touchent à la protection de la santé : **suffisamment tôt et de manière globale**. Ils ont le **droit de faire des propositions**, et l'employeur **justifie sa décision** s'il ne les suit pas. La loi sur le travail (art. 6, al. 3) lui demande aussi de faire collaborer les travailleurs aux mesures de protection de la santé.

Kalisme Pro est un programme volontaire de bien-être psychologique. Nous vous recommandons de le traiter comme une question qui touche à la santé, et de consulter avant de déployer. C'est aussi ce qui donne au programme sa crédibilité : une offre annoncée sans consultation se lit comme une décision prise au-dessus des personnes.

Ce modèle peut aussi servir de preuve de participation dans une démarche Friendly Work Space (critère « Partizipation ») ou dans celle d'un label d'entreprise responsable (prise en compte du retour des travailleurs).

1. Note d'information, prête à envoyer

Objet : projet de mise à disposition de Kalisme, consultation

Madame, Monsieur,

[Nom de l'organisation] envisage de mettre à la disposition de [population concernée] l'application Kalisme, à partir du [date prévue]. Avant de décider, nous souhaitons recueillir votre avis et vos propositions.

Ce qu'est Kalisme. Une application de bien-être psychologique, non médicale : 13 livres à lire ou à écouter, des pratiques brèves (respiration, carnet personnel, boussole de décision) et, si nous le retenons, Kal, un compagnon d'intelligence artificielle pour réfléchir. Quelques minutes par jour, dans 15 langues. Description complète jointe.

Ce qu'elle n'est pas. Ni un soin, ni une mesure de votre santé, ni un substitut à notre prévention des risques psychosociaux, à la médecine du travail ou à [dispositifs existants].

Ce que l'usage engage. Rien. L'usage est entièrement volontaire. Aucun compte à créer, aucune donnée personnelle demandée par l'application.

Ce que nous verrons. Quels accès sont ouverts, [si invitation par adresse : votre adresse professionnelle, la date d'activation et le nombre d'appareils / avec un lien d'équipe : rien qui vous désigne], un taux d'adoption global à partir de 20 sièges activés, et, si nous ouvrons une enquête volontaire, sa synthèse anonyme, jamais en dessous de 10 réponses.

Ce que nous ne verrons jamais. Ce que chacun fait dans l'application, ni quand il s'en sert, ni ce qu'il écrit, ni ses échanges avec Kal.

Ce à quoi nous nous engageons. Nous signerons la charte de non-utilisation managériale de Kalisme, jointe : Kalisme ne servira jamais à justifier une charge de travail, à évaluer ou à classer qui que ce soit, ni à remplacer un accompagnement existant.

Ce que nous vous demandons. Vos questions, vos réserves et vos propositions, avant le [date limite], à [adresse ou personne de contact]. Nous vous répondrons par écrit, et nous justifierons toute proposition que nous ne retiendrions pas.

[Signature]

Pièces jointes : description du programme (pièce 1), charte de non-utilisation managériale (pièce 4), note de méthode du rapport agrégé (pièce 3).

2. Questions à soumettre

1. Le programme répond-il à un besoin que vous constatez ? Lequel ?
2. Quelle population doit y avoir accès : tout le personnel, certains sites, certains services ?
3. L'accès doit-il être possible pendant le temps de travail, en dehors, ou les deux ?
4. Faut-il activer Kal, le compagnon d'intelligence artificielle, ou déployer Kalisme sans Kal ?
5. Les accès doivent-ils être envoyés par adresse professionnelle, ou par un lien d'équipe qui ne désigne personne ?
6. Faut-il ouvrir les vagues de retours volontaires et anonymes ? À quel moment ?
7. Quelles garanties attendez-vous, au-delà de la charte ?
8. Comment l'annoncer pour qu'il ne soit pas compris comme une réponse à un problème que l'organisation doit traiter elle-même ?
9. Quelles autres propositions souhaitez-vous faire ?

3. Calendrier indicatif

Étape	Quand	Qui
Envoi de la note d'information et des pièces jointes	[J-30 avant le déploiement]	Direction ou RH
Séance d'échange, si les représentants la demandent	[J-21]	Direction, représentants
Date limite des propositions	[J-14]	Représentants ou équipes
Réponse écrite, avec la justification des propositions non retenues	[J-7]	Direction
Décision et annonce interne	[J0]	Direction

Le délai se règle sur la taille de l'organisation et sur ses usages. L'essentiel est que la consultation ait lieu avant la décision, et non après l'annonce.

4. Trace de la consultation

À conserver et à joindre au dossier.

Organisation	[raison sociale]
Personnes ou instance consultées	[commission du personnel / représentants / ensemble du personnel]
Date d'envoi de la note	[date]
Pièces remises	[liste]
Date de la séance d'échange	[date / sans objet]

Date limite des propositions	[date]
Date de la réponse écrite	[date]

Proposition reçue	Suite donnée	Justification si elle n'est pas retenue
[proposition]	[retenue / retenue en partie / non retenue]	[motif]

Décision finale : [déploiement / report / renoncement], le [date], par [fonction].

Les lignes d'aide que propose l'application, par pays

Dossier de preuves, pièce 6 · octobre 2026

En cas de danger immédiat, appelez le numéro d'urgence du pays (colonne « Urgence » ci-dessous). Kalisme n'est pas un service d'urgence, et ces lignes sont des services indépendants de Kalisme.

Où l'application les montre

- À la fin d'un miroir de l'application consacré à la demande d'aide.
- Quand un message écrit à Kal, ou une entrée du carnet, contient des mots de détresse : un filet local s'affiche. Il ne lit que le texte que la personne vient d'écrire, sur son appareil. Il ne conserve rien, n'envoie rien, et rien ne remonte à l'organisation. Il fonctionne aussi quand l'organisation a désactivé Kal.

L'application choisit les numéros selon la **région de l'appareil**, pas selon sa langue : une personne francophone qui vit en Allemagne voit les numéros allemands. Pour une région absente de cette table, l'application renvoie aux numéros d'urgence et aux lignes d'écoute du pays.

La table

Pays	Ligne d'écoute	Numéro	24 h sur 24	Urgence
Suisse	La Main Tendue	143	oui	144
Suisse, ligne pour les jeunes		147	oui	144
France	3114	3114	oui	112
Belgique	Centre de Prévention du Suicide	0800 32 123	oui	112
Allemagne	TelefonSeelsorge	0800 111 0 111	oui	112
Autriche	TelefonSeelsorge	142	oui	112
Italie	Telefono Amico	02 2327 2327	oui	112
Espagne	Línea 024	024	oui	112
Portugal	Linha Nacional de Prevenção do Suicídio	1411	oui	112
Royaume-Uni	Samaritans	116 123	oui	999
Irlande	Pieta	1800 247 247	oui	112
États-Unis	988 Lifeline	988	oui	911
Canada	988	988	oui	911
Mexique	Línea de la Vida	800 911 2000	oui	911
Argentine	Salud Mental Responde	0800-999-0091	oui	911
Chili	Línea Prevención del Suicidio	*4141	oui	131
Colombie	Línea 106	106	oui	123

Pays	Ligne d'écoute	Numéro	24 h sur 24	Urgence
Pérou	Línea 113, opción 5	113	oui	106
Brésil	CVV	188	oui	192
Australie	Lifeline	13 11 14	oui	000
Nouvelle-Zélande	Need to Talk?	1737	oui	111
Japon	# いのちSOS	0120-061-338	oui	119
Corée du Sud	자살예방 상담전화	109	oui	119
Chine	心理援助热线	12356	non confirmé	120
Taiwan	安心專線	1925	oui	119
Hong Kong	撒瑪利亞防止自殺會	2389 2222	oui	999
Singapour	Samaritans of Singapore	1767	oui	995
Inde	Tele-MANAS	14416	oui	112
Indonésie	Healing119.id	119 ext. 8	non confirmé	112
Bangladesh	aucune ligne vérifiée			999
Russie	ЦЭПП МЧС России	8-495-989-50-50	non confirmé	112
Russie, ligne pour les enfants, les adolescents et les parents	Детский телефон доверия	8-800-2000-122	oui	112
Turquie	aucune ligne nationale vérifiée			112
Arabie saoudite	مركز اتصال وزارة الصحة	937	oui	997
Émirats arabes unis	سكينة · أبوظبي	800 725462	oui	998
Égypte	الأمانة العامة للصحة النفسية	16328	oui	123
Liban	خط الحياة	1564	oui	140

Les noms des lignes sont donnés dans la langue du pays, tels que l'application les affiche. La colonne « Urgence » est le numéro d'urgence médicale que l'application indique pour le pays. « Non confirmé » signifie que la disponibilité 24 heures sur 24 n'a pas pu être vérifiée à la source.

Comment cette table est tenue

- Chaque numéro a été vérifié à la source officielle du pays (ministère de la santé, agence publique, ou site de l'organisme qui opère la ligne) le 5 septembre 2026. Un annuaire n'est jamais retenu comme preuve.
- La vérification est documentaire : aucun de ces numéros n'a été composé. Une ligne publiée par une source officielle peut être momentanément injoignable ; c'était le cas de la ligne égyptienne, annoncée en panne technique par son opérateur au moment de la vérification.

- Un numéro qui ne se vérifie pas n'entre pas dans la table : pour le Bangladesh et la Turquie, l'application ne donne que le numéro d'urgence et renvoie aux lignes du pays. Mieux vaut aucun numéro qu'un faux.

Ce qui reste à l'organisation

Cette table ne remplace pas les ressources propres de l'organisation : médecine du travail, service de santé au travail, personne de confiance, soutien psychologique, programme d'aide aux employés. Nous vous recommandons de les communiquer à vos équipes en même temps que Kalisme, et de les placer avant lui dans tout parcours d'orientation.

Table de correspondance : référentiels, pièces du dossier, part de l'employeur

Dossier de preuves, pièce 7 · octobre 2026

Aucun de ces référentiels n'évalue une application : chacun évalue la démarche de l'employeur. Kalisme Pro n'y remplit donc jamais un critère à lui seul. Il documente un programme volontaire de promotion de la santé psychique que l'employeur met à disposition de ses équipes, à côté de sa prévention. Les critères sont cités dans leur intitulé d'origine, avec la source consultée le 15 octobre 2026. Ce qui n'a pas pu être lu sur la source primaire est signalé « à confirmer sur la source » : à relire avant de joindre cette table à un dossier.

Friendly Work Space (Promotion Santé Suisse)

- **Critères visés** : parmi les 14 critères de qualité du label, « Handlungsfelder und Massnahmen » et « Gesundheitsförderliches Verhalten » ; en appui, « Partizipation » et « Kommunikation ».
- **Sources** : <https://friendlyworkspace.ch/de/das-label> et <https://www.bgm-zh.ch/wissen/grundlagen-betriebliches-gesundheitsmanagement/bgm-qualitatskriterien/>
- **Pièces** : 1 (description), 2 (attestation), 3 (rapport agréé), 4 (charte), 5 (consultation).
- **Reste à l'employeur** : le système de gestion de la santé lui-même, dont l'analyse, le pilotage, l'organisation du travail et le leadership, et l'assessment du label.
- **À confirmer sur la source** : le document officiel des critères n'a pas pu être lu ; les intitulés viennent du site du label et d'un relais cantonal. Le seuil de réussite actuel également.

Labels d'entreprise responsable (volet conditions de travail)

- **Critère visé** : certains labels d'entreprise responsable demandent un plan d'amélioration continue de la culture de travail, et citent comme exemple d'action l'accès à des ressources de bien-être ou de santé mentale. En appui, la prise en compte du retour des travailleurs.
- **Pièces** : 1, 2, 3, 4 ; la pièce 5 pour le retour des travailleurs.
- **Reste à l'employeur** : la mesure annuelle de la culture de travail par une enquête auprès des équipes, que Kalisme ne fournit pas ; le plan d'amélioration lui-même ; le reste de l'évaluation.
- **Sur demande** : le critère précis, son intitulé d'origine et sa source figurent dans la version remise à l'organisation qui prépare un tel label.

Engagements de durabilité alignés sur les objectifs de développement durable

- **Ce qui est visé** : un engagement mesurable de l'organisation sur l'objectif de développement durable n° 3, santé et bien-être, dans un programme d'engagements publics. Ce n'est pas une certification.
- **Pièces** : 2 (date, couverture, langues : de quoi chiffrer et dater un engagement), 1.
- **Reste à l'employeur** : choisir l'engagement, le tenir, le publier.

GRI 403-6, promotion de la santé des travailleurs

- **Critère visé** : 403-6-b « a description of any voluntary health promotion services and programs offered to workers to address major non-work-related health risks, including the specific health risks addressed, and how the organization facilitates workers' access ». Le texte couvre la santé mentale et cite les « stress-reducing programs ». Il exige qu'aucune participation ni donnée de santé ne serve une décision d'emploi.

- **Source** : <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>
- **Pièces** : 8 (paragraphe prêt à l'emploi), 1, 4.
- **Reste à l'employeur** : la publication du rapport ; 403-6-a et le reste de GRI 403. Le même texte précise que la promotion volontaire de la santé complète les services de santé et de sécurité au travail sans pouvoir les remplacer.

ISO 45001, avec ISO 45003

- **Ce qui est visé** : ISO 45003:2021 « Occupational health and safety management, Psychological health and safety at work, Guidelines for managing psychosocial risks », un guide appliqué dans un système de management fondé sur ISO 45001. ISO 45003 ne se certifie pas seule.
- **Source** : <https://www.iso.org/standard/64283.html> (résumé de la norme).
- **Pièces** : 1, 2, 3, 4 ; la pièce 3 décrit le dispositif d'anonymat.
- **Reste à l'employeur** : l'évaluation et la réduction des risques psychosociaux à la source, dans son système ISO 45001. Kalisme y figure comme une ressource individuelle d'accès libre, à côté des mesures de prévention, jamais comme l'une d'elles (charte, engagements 3 et 7).
- **À confirmer sur la source** : le texte complet d'ISO 45003, payant, n'a pas été lu ; le fait qu'elle ne se certifie pas seule vient d'un résumé de la FAQ d'European Accreditation.

EcoVadis (thème « Labor & Human Rights »)

- **Critère visé** : « Employee Health & Safety », éventuellement « Working Conditions ». Dans la méthode, un programme déployé relève de l'indicateur « Measure », et la part des effectifs couverte de l'indicateur « Coverage » (entreprises de 1 000 salariés et plus). Seules les déclarations appuyées par des documents sont créditées.
- **Source** : <https://ecovadis.com/wp-content/uploads/2026/04/EcoVadis-Sustainability-Rating-Methodology-disclosure-document-for-the-public-rating-users-and-rated-items.pdf>
- **Pièces** : le contrat, 1, 2, 3, et la communication interne de l'organisation.
- **Reste à l'employeur** : la politique de santé et de sécurité, ses résultats, le questionnaire.
- **À confirmer sur la source** : le questionnaire et la liste des documents acceptés pour ce critère ne sont pas publics. Rien ne permet d'affirmer qu'EcoVadis crédite un programme de bien-être psychique.

Droit suisse

- **Textes visés** : loi sur le travail, art. 6 (protection de la santé ; collaboration des travailleurs) ; OLT 3, art. 2 (santé physique et psychique), art. 6 (consultation des travailleurs) et art. 26 (pas de système destiné à surveiller le comportement des travailleurs à leur poste) ; Code des obligations, art. 328 (protection de la personnalité et de la santé) et art. 328b (traitement des données du travailleur).
- **Sources** : https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1966/57_57_57/fr (LTr), https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/1993/2553_2553_2553/fr (OLT 3), https://www.fedlex.admin.ch/eli/cc/27/317_321_377/de (CO).
- **Pièces** : 5 pour l'art. 6 OLT 3 ; 3 et 4 pour l'esprit de l'art. 26 OLT 3 et de l'art. 328b CO ; 6 pour l'information des équipes.
- **Reste à l'employeur** : l'obligation elle-même, qui ne se délègue pas, et d'abord l'évaluation et la prévention des risques à la source. Aucun outil individuel ne la remplit.

- **Pour les entreprises soumises à l'art. 964b CO** (rapport sur les questions non financières, dont l'évaluation de l'efficacité des mesures) : la pièce 9 décrit ce qui sera mesuré. Aucun résultat n'est publié à ce jour.

Autres cadres

WELL v2, concept Mind, M01 partie 2 (<https://v2.wellcertified.com/v/en/mind/feature/1>), demande de communiquer des lignes d'aide en cas de crise : la pièce 6 y répond. WELL certifie des lieux, pas des entreprises ; nous ne le mettons pas en avant.

Paragraphe de rapport GRI 403-6-b, prêt à l'emploi

Dossier de preuves, pièce 8 · octobre 2026

À quoi il sert

La norme GRI 403 (santé et sécurité au travail, 2018) demande, au point 403-6-b, la description des programmes volontaires de promotion de la santé offerts aux travailleurs, des risques de santé qu'ils traitent, et de la manière dont l'organisation en facilite l'accès. Le texte couvre la santé mentale et cite les programmes de réduction du stress. Il demande aussi que ni la participation ni les données de santé ne servent une décision d'emploi.

Le paragraphe ci-dessous répond à ces quatre points. Les champs entre crochets sont à compléter ; le reste décrit Kalisme Pro tel qu'il fonctionne en octobre 2026. Il peut aussi servir dans le rapport sur les questions non financières de l'art. 964b du Code des obligations, lorsque ce rapport suit GRI.

Le paragraphe

Promotion de la santé des travailleurs (GRI 403-6-b)

Depuis le [date de mise à disposition], [Nom de l'organisation] met à la disposition de [population couverte : l'ensemble de ses collaborateurs / ses collaborateurs de (sites ou services)], soit [nombre] personnes, l'application Kalisme, dans le cadre de Kalisme Pro. Il s'agit d'un programme volontaire de bien-être psychologique, non médical : 13 livres à lire ou à écouter, des pratiques brèves de respiration et de prise de recul, un carnet personnel, et Kal, un compagnon d'intelligence artificielle pour réfléchir]. Le programme est accessible dans 15 langues.

Risques de santé traités. Le programme vise le stress du quotidien et la santé psychique au sens large. Il ne traite pas les risques professionnels, qui relèvent de notre système de gestion de la santé et de la sécurité au travail et de notre prévention des risques psychosociaux, qu'il complète sans les remplacer. Il ne constitue ni un soin, ni un service médical.

Accès. Chaque collaborateur concerné reçoit un accès par [une invitation à son adresse professionnelle / un lien d'équipe], sans compte à créer ni donnée personnelle à fournir. L'application s'utilise [pendant le temps de travail / en dehors du temps de travail / pendant et en dehors du temps de travail], sur iPhone et iPad, quelques minutes à la fois. Les collaborateurs ont été consultés avant le déploiement, le [date].

Caractère volontaire. L'usage est entièrement libre. Aucun objectif personnel n'y est attaché, et aucun avantage, prime ou classement ne dépend de l'usage ou du non-usage.

Confidentialité et absence d'usage dans les décisions d'emploi. [Nom de l'organisation] ne reçoit aucune donnée sur ce que chacun fait dans l'application : seulement quels accès sont ouverts, un taux d'adoption global, et, le cas échéant, la synthèse anonyme d'une enquête volontaire, jamais en dessous de 10 réponses ni pour un groupe de moins de 10 personnes. Le programme ne produit aucun indicateur de santé. Par une charte annexée à son contrat, [Nom de l'organisation] s'est engagée à n'utiliser ni Kalisme ni l'activation d'un accès dans une évaluation, une promotion, une mobilité ou toute autre décision qui concerne une personne.

Suivi. [En (année), (nombre) sièges étaient activés sur (nombre) / Une enquête volontaire a recueilli (nombre) réponses ; (repère) : (valeur)]. Ces chiffres décrivent l'adoption et la perception du programme ; ils ne mesurent pas la santé des collaborateurs.

Avant de publier

- Ne publier que des chiffres lus dans le portail de l'organisation (pièce 3), à la date du rapport.
- Retirer la mention de Kal si l'organisation l'a désactivé.
- Retirer la phrase sur la consultation si elle n'a pas eu lieu (modèle : pièce 5).
- Ne pas présenter le programme comme une réponse à un risque déjà identifié dans l'évaluation des risques : la charte l'exclut (pièce 4, engagement 7).
- Ne pas lui attribuer d'effet sur la santé, l'absentéisme ou la performance : aucun n'est établi.

Source du critère : <https://www.globalreporting.org/publications/documents/english/gri-403-occupational-health-and-safety-2018/>

Le protocole du pilote Kalisme Pro

Dossier de preuves, pièce 9 · octobre 2026

Texte intégral : <https://www.kalisme.com/pro/protocole/>

Ce qu'il est

Le protocole des pilotes que Kalisme propose aux organisations, écrit et publié avant la première mesure. Version 1.0 du 12 octobre 2026 ; hypothèses publiées le 8 octobre 2026. La version française fait foi.

Il teste sept hypothèses, chacune avec le seuil qui nous donnerait tort :

- **l'adoption** : la part des sièges activés à 30 jours, le retour dans la semaine qui suit la première ouverture, l'usage répété à 90 jours, et le fait que l'offre vienne de l'employeur ne détourne pas de l'essayer ;
- **l'utilité perçue** : le dispositif est compris comme privé et jugé utile par ceux qui l'ont essayé ;
- **le modèle économique** : une organisation qui a vu le pilote poursuit en payant, et pour quel motif.

Ce qui se mesure : la part des sièges activés à 30 jours, ce que les personnes déclarent dans une enquête volontaire et anonyme en trois vagues (au lancement, à 30 et à 90 jours), et si l'organisation souhaite continuer. Le retour dans l'application et sa fréquence se mesurent par ce que les personnes en déclarent, jamais par un suivi de leur usage.

Son empreinte

Le protocole est publié en PDF, avec son empreinte SHA-256 :

c9924001cb46d6a8e94aad6aed9fa33417ac39ddfff04effb657bb5e5ad65f8e

Fichier : https://www.kalisme.com/pro/protocole/Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf

Pour vérifier qu'un exemplaire téléchargé est bien celui qui a été publié :

```
shasum -a 256 Kalisme_Protocole_pilote_v1.0_FR.pdf
```

Le résultat doit être identique à l'empreinte ci-dessus. Nous l'avons recalculée sur le fichier servi le 15 octobre 2026 : elle correspond.

Ce qu'il ne dit pas encore

Aucun résultat n'est publié à ce jour. Le protocole prévoit qu'aucun résultat ne paraisse avant la fin de trois pilotes au moins, agrégés sur l'ensemble des pilotes, sans nommer aucune organisation. Chaque organisation peut refuser, sans se justifier, que ses données entrent dans l'agrégat.

Le protocole ne teste aucun effet sur la santé. Deux échelles courtes, de bien-être et de stress perçu, peuvent entrer au questionnaire une fois leurs droits d'usage confirmés : elles ne portent aucune hypothèse d'effet, et l'organisation n'en reçoit rien. Un pilote de cette taille ne permet pas d'isoler un effet sur l'absentéisme, la rotation du personnel ou le burn-out, et nous ne l'affirmerons pas.

Ce qu'il apporte à un dossier

Une méthode d'évaluation écrite d'avance, datée et vérifiable, là où un référentiel demande d'évaluer l'efficacité des mesures prises (par exemple l'art. 964b du Code des obligations pour les entreprises qui y sont soumises). Il apporte la méthode, pas encore les résultats : ceux-ci s'ajouteront à cette pièce le jour où ils seront publiés, qu'ils nous donnent raison ou tort.

Pour une organisation pilote, ses propres critères de succès, écrits avec Kalisme avant le lancement, et la restitution de ses trois vagues (pièce 3) forment la trace de son évaluation.