

DOSSIER DE PRESSE



SIGNALRH

Une nouvelle appli participative
pour favoriser le bien-être au travail
et prévenir la violence au travail

UN DOUBLE CONSTAT : LE MAL ÊTRE AU TRAVAIL GAGNE DU TERRAIN, OR, LES ENTREPRISES ONT DÉSORMAIS DES OBLIGATIONS LÉGALES VIS-À-VIS DU SALARIÉ.

Le harcèlement est un sujet reconnu juridiquement et omniprésent sur les réseaux sociaux : #balancetonporc, #balancetonagency...

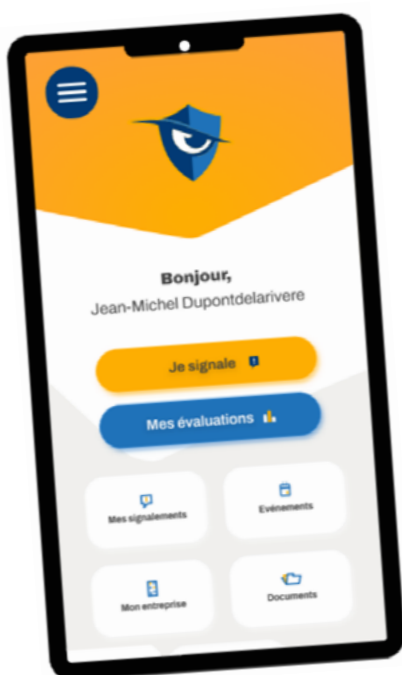
La dégradation des relations au travail et notamment le harcèlement est perçu comme un enjeu prioritaire dans le monde du travail.

La plupart des salariés, y compris les managers peinent à identifier les situations relevant du harcèlement au travail dont plus d'un salarié sur trois a déjà été victime. La dégradation des relations au travail constitue un enjeu prioritaire pour plus d'un salarié sur deux pour qui identifier précisément les situations de harcèlement est souvent difficile. La plupart des victimes n'informent pas leur employeur qui quand il en est informé, réagit plutôt bien, même si cela pourrait aller beaucoup plus loin (*sondage IPSOS 2022*).

Le cadre légal exige aujourd'hui des chefs d'entreprises une obligation quant au bien-être et à la sécurité des salariés (article 41.21.1 du code du travail). On est passé d'une obligation de moyen à une obligation de résultat. Au-delà de la sécurité physique, le chef d'entreprise doit aujourd'hui garantir la sécurité mentale de ses employés.

Paradoxalement on constate de plus en plus de mal être au travail : soignants, enseignants, policiers... exercent leurs professions dans des conditions qui ne cessent de se dégrader.

■ SIGNALRH, LA PREMIÈRE APPLI SIMPLE ET EFFICACE AU SERVICE DE LA QUALITÉ DE VIE AU TRAVAIL



SIGNALRH réunit pour la première fois employeurs, salariés et acteurs de la prévention au sein d'une seule application, indépendante afin d'assurer un suivi régulier du bien-être réel des personnes en entreprise.

SIGNALRH est une appli téléchargeable et sécurisée à la disposition gratuite de chaque salarié pour lutter contre les risques psychosociaux au travail.

SIGNALRH permet de : d'évaluer, signaler, informer, obtenir en tout anonymat des informations garanties, aider et accompagner les personnes vivant des situations professionnelles inadaptées.

SIGNALRH est un outil innovant de diagnostic et de lutte contre les violences au travail :

- > Agressions physiques
- > Harcèlement moral
- > Menaces
- > Agressions sexuelles...



SIGNALRH réduit les causes de souffrance au travail en s'appuyant sur la méthode GOL-LAC. Cette digitalisation de la méthode GOLLAC permet de s'évaluer dans l'entreprise autour de 26 items regroupés en 5 axes sur le bien-être au travail et le risque psychosocial :

1. Complexité du travail
2. Valeurs éthiques personnelles du salarié comparé à celles de l'entreprise
3. Accompagnement et aide que l'on peut obtenir de ses collègues et supérieurs
4. Reconnaissance et utilité de son travail dans l'entreprise
5. Communication autour du changement dans l'entreprise

■ POURQUOI SIGNALRH ?

Quatre salariés sur dix ont connus au moins une expérience de harcèlement au travail entant que témoin et deux salariés sur trois déclarent en avoir été victime au cours des 5 dernières années (*sondage IPSOS 2022*).

SIGNALRH est un outil extérieur à l'entreprise qui favorise le bien-être au travail, Il aide les employés à améliorer leurs conditions de travail en luttant contre le harcèlement physique ou mental, la discrimination, les agressions physiques ou verbales.

SIGNALRH est également un outil au service des employeurs.

Cette nouvelle appli détermine le Scoring social de l'entreprise qui assoit son e-réputation, paramètre hautement important pour le recrutement...

SIGNALRH permet de mieux prendre en compte la dimension humaine de l'entreprise en luttant contre les démissions, les Burn out et les arrêts de travail. *À noter : les arrêts de travail donnés pour des raisons psychologiques constituent la deuxième cause d'absence au travail.*



■ SIGNALRH, C'EST POUR QUI ?

- > Victimes
- > Témoins
- > Lanceurs d'alertes
- > Employeurs...

Le signalement peut être fait par le salarié ou par un tiers, lanceur d'alerte. Il peut être confidentiel ou anonyme. Cette appli implique les salariés dans l'évaluation de leur bien-être.

Employeurs et employés accèdent à un nouveau monde en matière de risques psychosociaux.

■ COMMENT MARCHE SIGNALRH ?

Un salarié peut signaler un dysfonctionnement qui met en danger le bien-être au travail. Le salarié en danger peut bénéficier d'une écoute, d'un accompagnement et de solutions.

SIGNALRH applique les 9 principes de prévention des risques :

1. Éviter les risques
2. Évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités
3. Combattre les risques à la source
4. Adapter le travail à l'homme
5. Tenir compte des évolutions technologiques
6. Remplacer ce qui est dangereux par ce qui l'est moins
7. Planifier la prévention dans un ensemble cohérent
8. Protection collective en priorité sur l'individuelle
9. Donner des instructions appropriées



■ L'ÉCO-SYSTÈME DE SIGNALRH



SIGNALRH Propose différents types d'accompagnements pour améliorer la qualité au travail. Des experts partenaires, sont à la disposition des salariés pour les entreprises adhérentes :

- > Psychologues
- > Avocats
- > Médiateurs...

■ COMBIEN COÛTE SIGNALRH?

Le prix de l'abonnement est fonction de la taille de l'entreprise et du nombre de salariés.
À partir de 2 € HT par employé et par mois.

SIGNALRH est téléchargeable gratuitement pour tous les salariés, même si leur entreprise n'est pas adhérente.



Téléchargez l'application



[Vidéo de présentation](#)

[Photos téléchargeables](#)

www.signalrh.fr

Contact presse : Natacha AMI - 06 25 48 40 56



ANNEXE

Quelques paramètres pour évaluer la qualité au travail :

Intensité et temps de travail

- > Objectifs flous
- > Ordres contradictoires
- > Contraintes de rythme
- > Interruption d'activité
- > Horaires imprévisibles

Exigences émotionnelles

- > Maîtrise des émotions
- > Tensions avec le public
- > Contact avec la détresse humaine

Autonomie au travail

- > Faibles marges de manœuvre
- > Faible participation aux décisions de son activité
- > Limite d'utilisation de ses compétences

Insécurité de la situation de travail

- > Peur de perdre son emploi
- > Non maintien du niveau de salaire
- > Changements non maîtrisés

Conflits de valeurs

- > Conflits personnels
- > Travail jugé inutile
- > Méthode inefficace

Rapports sociaux au travail

- > Manque de soutien social
- > Défaut de reconnaissance
- > Injustice organisationnelle
- > Relations professionnelles tendues
- > Conflits, harcèlement, discrimination

