

# PRÉVENTION DES RISQUES PSYCHOSOCIAUX

## REPÉRER LES SIGNAUX FAIBLES ET ALERTER

Dans le cadre de l'attention portée aux conditions de travail, à la prévention des risques psychosociaux, la présente plaquette vise à sensibiliser sur le repérage précoce des signaux faibles de mal-être au travail. Parce que le repérage d'une situation de mal-être au travail peut intéresser chaque partie prenante d'un collectif de travail, dans une approche d'attention portée à chacune et chacun, cette synthèse présente quelques exemples de signaux faibles qui, pris séparément, peuvent sembler anodins. Mis en lumière et reliés à d'autres, ils peuvent constituer un faisceau d'indices traduisant un problème ou un dysfonctionnement qu'il deviendra alors possible de prendre en charge par des personnes ressources avant que la situation ne s'aggrave.

Ainsi, au-delà du repérage, cette synthèse vise à faciliter l'identification des dispositifs et/ou personnes ressources à même d'être sollicités/mobilisés à des fins d'accompagnement et de recherche des leviers de résolution des difficultés identifiées.

### Les signaux faibles, c'est quoi ?

Un signal faible se définit comme une information d'alerte précoce, de faible intensité, pouvant être annonciatrice d'une tendance ou d'un événement important/grave, il est donc souvent précédé de signes qu'il convient de décrypter.

Des **troubles psychosociaux** peuvent survenir, lesquels renvoient à des déséquilibres constatés chez une personne, ils peuvent être en lien avec une situation professionnelle. Les troubles peuvent se traduire par des manifestations diverses (stress, mal-être, anxiété, angoisse, souffrance, épuisement professionnel, dépression...). Ils peuvent conduire à différents types de comportements [agressivité, déviance (harcèlement moral, violences...), addiction (alcool, tabac, médicaments psychotropes...)].

Ces troubles peuvent être évités si l'on agit dès l'apparition des **signaux faibles**.

Les signaux faibles constituent un **faisceau d'indices** qui témoignent d'un **épuisement physique ou psychologique de l'agent**.

Cet épuisement est souvent relié à des modes dégradés de relations de travail et peut aller jusqu'à une perte de repères sur la place que les personnels concernés occupent dans l'organisation du travail.

Le mal-être peut s'exprimer par un mal-vivre ensemble : la perte de confiance en soi-même va souvent de pair avec une perte de confiance en les autres.

**Repérer** le plus en amont possible ces signes, permet d'identifier les situations à risque et d'apporter une **réponse adaptée** avant que la situation de l'agent et/ou du collectif ne se dégrade.

**Les signaux faibles se manifestent à un niveau individuel et/ou au sein du collectif de travail.**

**Ci-après des exemples de signaux qui peuvent nous alerter.**

Je repère **chez moi**, je repère **chez mon collègue**, je repère **au sein du collectif de travail** des **changements de comportements** et d'habitudes qui viennent altérer l'équilibre et le bien-être au travail.



Plus souvent en opposition avec le collectif

Perte d'intérêt pour le travail collectif

Conflits ouverts

Refus des injonctions et de l'organisation du travail

Prise d'initiative réduite

Irritabilité

Stress visible

Rumeurs

Apparition de comportements discriminants

Baisse de la concentration

Mange seul

Désorganisation du service

Anxiété

Fatigue constante

Baisse de la coopération

Ambiance de travail dégradée

Refus / difficulté de dialogue

Postures de contestations par principe

Participe moins aux évènements

Erreur plus fréquente

**Je repère :**

**Des changements de comportement**

Une altération de la communication

Une modification de l'engagement

Une dégradation du service habituellement rendu

Des signes physiques et psychologiques significatifs

Un changement des relations professionnels

**Une altération du climat social**

Tensions

Désengagement

Absence aux réunions

**J'alerte !**

Apparition de clans

Réduction des interactions avec l'équipe

S'isole

Arrêts de travail non habituels ou récurrents

Réduction dans la prise de parole

Mise à l'écart

## J'alerte : pourquoi et auprès de qui ?

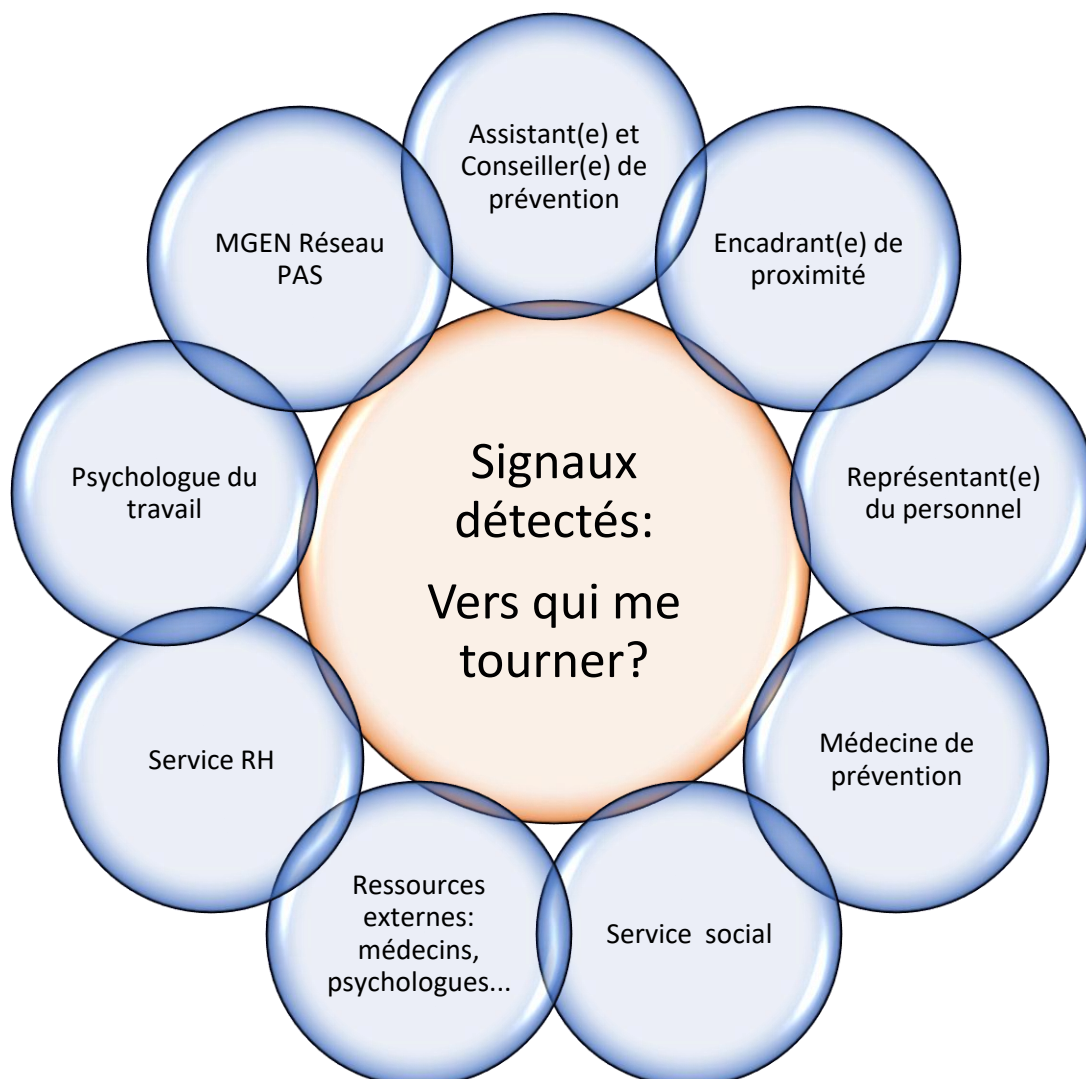
Cette démarche vise à me protéger / à venir en aide à un collègue / à un membre de mon équipe.

Ma démarche vise alors à assurer une prise en charge/un accompagnement/un traitement de la situation avant qu'elle ne se dégrade.

Détecter et alerter dès l'apparition des signaux faibles est important pour agir à différents niveaux :

- **La prévention** : Intervenir tôt peut prévenir l'aggravation des problèmes et éviter des conséquences graves comme les burn-out ou les dépressions, voire le suicide
- **L'amélioration du bien-être** : En identifiant et en traitant les problèmes rapidement, il est possible d'améliorer le bien-être global des agents.
- **Le travail** : Maintenir un climat de travail sain et positif contribue au bon fonctionnement du service et au bien-être de chacun des membres de l'équipe.

Une approche proactive et attentive permet de gérer efficacement les risques psychosociaux et de maintenir un environnement de travail serein. L'alerte peut être l'affaire de tous.



# Coordonnées des dispositifs et personnes ressources

Dans votre établissement :

- Encadrant(e) de proximité (autorité hiérarchique ou fonctionnelle)
- Assistant(e) de prévention

Conseiller(e) de prévention de l'Isère  
[Conseiller-prevention-38@ac-grenoble.fr](mailto:Conseiller-prevention-38@ac-grenoble.fr)

Secrétariat Service Médical et Social  
[ce.sms@ac-grenoble.fr](mailto:ce.sms@ac-grenoble.fr)

RH - DSDEN :  
[ce.38i-drh-secret@ac-grenoble.fr](mailto:ce.38i-drh-secret@ac-grenoble.fr)

RH -RECTORAT :  
[ce.drh@ac-grenoble.fr](mailto:ce.drh@ac-grenoble.fr)

La Médecine de prévention 1<sup>er</sup> degré  
04 76 74 79 46

[medecin.prevention1D38@ac-grenoble.fr](mailto:medecin.prevention1D38@ac-grenoble.fr)

La Médecine de prévention 2<sup>nd</sup> degré :  
04 76 74 72 28

[medecin-prevention38@ac-grenoble.fr](mailto:medecin-prevention38@ac-grenoble.fr)

RH de proximité et territorialisé  
[Ce.proxirh38@ac-grenoble.fr](mailto:Ce.proxirh38@ac-grenoble.fr)  
[Ce.ddrht38@ac-grenoble.fr](mailto:Ce.ddrht38@ac-grenoble.fr)

Services sociaux 1<sup>er</sup> degré  
04 76 74 79 46

[ce.dsden38-ssp@ac-grenoble.fr](mailto:ce.dsden38-ssp@ac-grenoble.fr)

Services sociaux 2<sup>nd</sup> degré  
04 76 74 72 28

[asp38@ac-grenoble.fr](mailto:asp38@ac-grenoble.fr)

Psychologue du réseau PAS  
(Anonyme, gratuit et confidentiel)  
0805 500 005

Ressources externes (médecin de famille, psychologue, service sociaux...)

Secrétaire FS départementale  
[fs-csa-sd-sec-38@ac-grenoble.fr](mailto:fs-csa-sd-sec-38@ac-grenoble.fr)

Secrétaire FS Académique  
[fs-csa-sec@ac-grenoble.fr](mailto:fs-csa-sec@ac-grenoble.fr)

Victime ou témoin de violence, discrimination, de harcèlement ou d'agissements sexistes contactez le dispositif VDHA de l'académie :

Formulaire de contact sur le PIA  
Ou [signalement-vdha@ac-grenoble.fr](mailto:signalement-vdha@ac-grenoble.fr)