

Risques psychosociaux et définition

Faible reconnaissance : Manque de valorisation du travail fourni par la personne salariée, que ce soit sur le plan financier (salaire, primes), moral (remerciements, félicitations de la part de la hiérarchie ou des collègues) ou professionnel (absence de perspectives d'évolution).

Rythme de travail élevé : obligation de travailler à une cadence intense, souvent sous la pression de délais serrés et de contraintes de temps strictes, obligeant la personne salariée à courir, à ne pas pouvoir interrompre sa tâche ou à sacrifier la qualité de son travail

Surcharge de travail : quantité de tâches à accomplir disproportionnée par rapport au temps disponible, aux ressources allouées ou aux capacités physiques et psychologiques de la personne salariée, la contraignant à faire des heures supplémentaires ou à travailler dans l'urgence.

Faible autonomie décisionnelle : manque de marge de manœuvre pour organiser son propre travail ou pour utiliser et développer ses compétences.

Surcharge informationnelle ou mentale : État de saturation lié à un excès de données à traiter simultanément (infobésité, flux continu de courriels) combiné à la nécessité de maintenir une vigilance constante, de gérer des interruptions fréquentes et de prendre des décisions rapides.

Harcèlement psychologique : conduite vexatoire manifestée de façon répétée (par des comportements, des paroles, des actes ou des gestes) qui est hostile ou non désirée. Elle porte atteinte à la dignité ou à l'intégrité psychologique ou physique.

Violence : toute action, comportement ou événement par lequel une personne salariée est agressée, menacée, insultée ou maltraitée dans le cadre de son emploi.

Brouillage des frontières / Hyperconnection : utilisation excessive, continue et mal régulée des outils numériques professionnels. Se caractérise par : Disponibilité permanente / sentiment d'urgence / effacement des frontières entre la vie professionnelle et la vie privée. Le tout est souvent accentué par le télétravail, ce qui empêche la déconnection en dehors des heures de bureau.



Travail émotionnellement exigeant : nécessité de maîtriser, façonner ou simuler ses propres émotions pour s'adapter aux attentes d'un public ou d'une organisation. Il se traduit souvent par :

- La dissonance émotionnelle : Devoir afficher un comportement calme ou souriant (ex: face à un client agressif ou un patient en souffrance) alors que l'on ressent de la colère ou de la tristesse.
- La confrontation à la souffrance : Être exposé de manière répétée à la détresse humaine, la maladie, la mort ou la misère sociale.
- La peur au travail : Devoir exercer des tâches dangereuses ou gérer des situations de tension aiguë en masquant son angoisse.

Incertitude organisationnelle : manque de visibilité et de clarté concernant l'avenir de l'entreprise ou de son propre poste.

Conflit de valeurs : Lorsque les exigences du poste ou les directives de l'organisation entrent en contradiction directe avec les convictions personnelles, éthiques ou professionnelles

Faible soutien du gestionnaire : manque d'aide, de disponibilité, d'écoute ou de guidage de la part de la hiérarchie. Peut être un manque :

- au plan opérationnel (ne fournit pas le matériel, le temps nécessaire)
- au plan informationnel (directives et objectifs flous)
- au plan émotionnel (indifférence devant le besoin d'aide ou la détresse).

Faible soutien des collègues/isolement : déficit d'entraide, de collaboration, de cohésion au sein d'une équipe de travail. Situation dans laquelle une personne salariée se retrouve coupée de ses collègues, de sa hiérarchie ou d'un réseau de soutien, altérant son bien-être et sa sécurité

Injustice organisationnelle : manque d'équité, d'impartialité et de transparence dans les pratiques de gestion.

Faible sécurité psychologique : la peur de s'exprimer, de poser des questions ou de faire des erreurs sans crainte de jugement, de rejet ou de représailles. Elle paralyse l'apprentissage collectif et aggrave le stress professionnel.