Les risques psycho-sociaux recouvrent de multiples facettes

1 - Les risques psychosociaux :

Ils recouvrent des risques professionnels qui portent atteinte à l'intégrité physique et à la santé mentale des salariés. Ils peuvent entraîner des pathologies professionnelles tels que des dépressions, des maladies psychosomatiques, des problèmes de sommeil, mais aussi, générer des troubles musculo-squelettiques, des maladies cardio-vasculaires, voire entraîner des accidents du travail.

2 - Le stress :

Cet état survient lorsqu'il y a déséquilibre entre la perception qu'une personne a des contraintes que lui impose son environnement et la perception qu'elle a de ses propres ressources pour y faire face. Bien que l'évaluation des contraintes et des ressources soit d'ordre psychologique, les effets du stress ne sont pas uniquement de nature psychologique. Cela affecte également la santé physique, comme les TMS (troubles musculosquelettiques), le bien-être et l'engagement de la personne qui y est soumis.

3 - Les violences au travail :

Elles se manifestent physiquement (agression) ou psychologiquement (domination, persécution, humiliation). Ces violences ont une manifestation externe (clients, patients, usagers, auteurs d'actes violents, notamment délinquance acquisitive et violence urbaine) ou interne (entre deux collègues, avec l'employeur, entre un individu et un groupe, entre deux groupes).

4 - La souffrance au travail :

La souffrance physique, sociale, psychique trouve son origine dans l'organisation d'un travail qui écarte ou nie systématiquement l'individu, son identité, sa propre conception du travail, ses valeurs, ses espoirs. Le travail est un lieu essentiel de construction de son identité, de son développement personnel où s'élaborent les rapports sociaux. Mais il peut être aussi à l'inverse, si les conditions de sens et de reconnaissance ne sont pas réunies, une source de souffrance pouvant générer d'autres troubles.

5 - L'épuisement professionnel :

C'est un syndrome d'épuisement physique et émotionnel qui conduit au développement d'une image de soi inadéquate, d'attitudes négatives au travail avec perte d'intérêt dans ce que l'on réalise.

6 - Les harcèlements :

La loi définit le harcèlement sexuel par le fait de harceler autrui en donnant des ordres, proférant des menaces, imposant des contraintes ou exerçant des pressions graves dans le but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, et/ou lié à l'origine, l'âge, le handicap, la religion, etc. Le harcèlement moral consiste en des agissements répétés qui ont pour objet ou pour effet de porter atteinte aux droits des salariés et à sa dignité, d'altérer sa santé physique et/ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. Ce harcèlement peut s'exercer en cascade, le harceleur pouvant lui-même en être victime.

7 - Les états intermédiaires

Entre la bonne santé et la maladie, ils se caractérisent par l'irritabilité, l'inquiétude sur l'avenir, l'agressivité, le manque d'intérêt pour le travail ou pour les autres salariés, ... Ces situations sont le quotidien des militantes et militants. Il est facile de détecter ces symptômes dans le monde du travail. Il faut impérativement ouvrir le dialogue avec les salariés car s'il n'est pas une solution miracle, il permet d'éviter que la victime s'enfonce dans la solitude et l'intériorisation de ces problèmes dont on connaît malheureusement les conséquences. Dans tous les cas, les salariés concernés développent des stratégies de défense individuelle contre ces agressions. Les militantes et militants doivent prendre appui sur ces stratégies individuelles pour construire une stratégie collective (ne plus considérer l'autre comme un adversaire, son concurrent, mais comme un individu confronté au même environnement de travail). La solidarité des salariés entre eux est un outil de lutte efficace contre les risques psychosociaux.