

Le harcèlement moral dans le milieu professionnel Cas pratique la wilaya de Béjaia

Moral harassment in the workplace Case study in the wilaya of Béjaia

Reçu le: 12/01/2025 Accepté le:24/07/2025

Publication le : 28/10/2025

FAID Nassima¹, ABEDOU Abderrahmane²

¹ Université de Béjaia, Algérie, Email: nassima.faid@univ-bejaia.dz

² Université de Alger 2, Algérie, Email: Aber.abedou@gmail.com

Résumé:

Le phénomène de harcèlement moral est considéré comme l'un des problèmes majeurs dans le milieu professionnel . En Algérie, le harcèlement moral est un phénomène de société extrêmement répandu mais dont on parle cependant très peu, beaucoup de personnes souffrent en silence. Notre étude repose sur une enquête de terrain auprès d'un échantillon de 60 personnes victimes du harcèlement moral, qui travaillent dans différents secteurs d'activités de la région de Béjaïa . L'objectif de notre recherche est d'identifier le profil des victimes à travers ces trois variables (le sexe, l'âge et le type de secteur d'activité) .

Mots clés: Harcèlement moral, victime, profil, secteur d'activité, Béjaïa.

Auteur correspondant: FAID Nassima, **Email:** nassima.faid@univ-bejaia.dz

Abstract:

The phenomenon of moral harassment is considered to be one of the major problems in the professional environment. In Algeria, moral harassment is an extremely widespread social phenomenon but it is however very little talked about, many people suffer in silence . Our study is based on a field survey of a sample of 60 victims of moral harassment, who work in different sectors of activity in the Béjaia region. The objective of our research is to identify the profile of victims through these three variables (gender, age and type of sector of activity) .

Keywords: moral harassment, victim, profile, sector of activity, Béjaia.

1. INTRODUCTION

Le harcèlement moral est une expression qui désigne un processus d'agression à caractère essentiellement psychologique qui se résume par trois traits principaux : des actes hostiles posés de manière répétitive et pendant une certaine durée par un auteur (le harceleur) à l'encontre d'une personne (le harcelé) .

Ce phénomène a été médiatisé récemment en Algérie à travers quelques articles de presse, des émissions radios et des associations syndicales (SNAPAP) . Cependant, il semble être méconnu même parfois par des personnes qui le subissent quotidiennement sur leurs lieux de travail, car il n'existe aucune loi qui pénalise sévèrement les harceleurs . Notre travail de recherche contribue à analyser les déterminants individuels (âge, sexe, ancienneté, statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle) des victimes du harcèlement au travail dans la wilaya de Béjaïa. Nous nous sommes intéressées

particulièrement dans cet article à trois variables (sexe, âge et secteur d'activité) dans le but de répondre à ces questions : Quelles sont les particularités de ces victimes ? Les femmes sont-elles plus exposées que les hommes ? Les personnes jeunes sont-elles plus touchées que les personnes âgées ? Enfin, dans quel secteur d'activité le harcèlement moral est plus répandu ?

2. Cadre théorique sur le harcèlement moral au travail :

Le harcèlement moral au travail est un phénomène psychosocial complexe, ancré dans les relations professionnelles et les structures organisationnelles . Il se manifeste par une série d'agissements hostiles, répétés et intentionnels, visant à affaiblir psychologiquement une personne, à altérer ses conditions de travail, voire à la pousser à quitter son poste .

2.1. Définition théorique du harcèlement moral

Le concept de harcèlement moral est apparu pour la première fois en Europe, désignant des pressions psychiques répétées, sans recours à la violence physique ou sexuelle . Au Québec, on lui préfère le terme de harcèlement psychologique, notamment dans les travaux de la sociologue Angers Soares . Le phénomène a été initialement étudié sous le nom de « mobbing » dans les années 1990 dans les pays nordiques et anglo-saxons . En France, le terme « harcèlement moral » a été popularisé par la psychologue Marie-France Hirigoyen dans son ouvrage de 1998 *Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien*. Par ailleurs, le terme « harcèlement » a été utilisé dès 1976 par le psychiatre américain Carroll Brodsky dans *The Harassed Worker*. Il y identifie cinq formes de harcèlement : sexuel, bouc émissaire, moqueries, violences physiques et pression au travail. Brodsky insiste sur le caractère répété des agissements et leur effet destructeur sur la victime (épuisement, intimidation, humiliation). Brodsky définit le harcèlement comme : « *des agissements répétés ayant pour but de tourmenter, d'épuiser ou de frustrer une personne*

ou bien encore de la provoquer, de l'effrayer, l'intimider ou l'embarrasser ».

Heinz Leymann (1996), pionnier dans l'étude du "mobbing", définit le harcèlement moral comme : « *une communication hostile, dirigée de façon systématique par un ou plusieurs individus contre un collègue, qui se retrouve stigmatisé et marginalisé* ». Pour Marie-France Hirigoyen (1998), psychologue française, popularise le terme en France et parle de : « *violences subtiles, insidieuses, souvent invisibles, qui se traduisent par une atteinte progressive à l'intégrité psychique de la victime* » .

2.2. Les approches explicatives :

2.1.L'approche psychologique

Ces facteurs renvoient aux caractéristiques propres à la personne victime de harcèlement. Selon Jauvin et al. (1999), plusieurs traits peuvent être associés à une plus grande vulnérabilité face au harcèlement moral . Il s'agit notamment de la jeunesse, l'apparence physique, le comportement, le niveau d'expérience professionnelle, l'état de santé, le sexe, ainsi que les attitudes personnelles et les attentes au travail . Ces éléments, bien qu'inhérents à l'individu, peuvent influencer la perception des autres et, dans certains contextes, déclencher ou favoriser des comportements violents ou hostiles dans l'environnement professionnel . La littérature scientifique identifie de nombreux facteurs organisationnels à l'origine du harcèlement moral au travail, tels que : l'environnement de travail, la culture d'entreprise, la taille et le type d'organisation, la précarité de l'emploi, les changements organisationnels, le climat social, le style de management, etc .

2.2.Approche de Leymann (1996)

Pour Heinz Leymann, le harcèlement moral (ou *mobbing*) résulte souvent d'un conflit mal géré dans un contexte organisationnel défaillant . Il affirme que sans conflit, pas de *mobbing*, et que l'absence d'intervention des responsables hiérarchiques aggrave ces situations. Il identifie trois grands facteurs organisationnels comme terrain favorable au harcèlement :

- **L'organisation du travail** : surcharge quantitative (trop de travail) et déficit qualitatif (tâches monotones ou inutiles) créent un stress constant et des tensions.
- **La conception des tâches** : la répétitivité et l'ennui favorisent l'émergence de comportements hostiles, parfois par simple besoin de se distraire .
- **L'animation et la direction** : une gestion autoritaire, rigide ou absente empêche la résolution des conflits et mine la dynamique collective . L'absence de dialogue, de soutien et d'adaptation renforce les risques de harcèlement.

3. Méthodologie de la recherche

3.1 l'enquête

L'enquête a été menée entre septembre 2019 et fin 2020, sur une période d'environ seize mois . Nous avons opté pour une approche méthodologique quantitative, en nous appuyant sur la distribution d'un questionnaire standardisé auprès d'un échantillon de salariés . Le recueil des données s'est effectué dans plusieurs organisations implantées dans la wilaya de Bejaïa, sélectionnées de manière aléatoire afin de garantir la représentativité et la diversité des répondants . Le champ d'application de l'enquête couvre un large éventail de secteurs d'activité, tant dans le secteur public que dans le secteur privé. Parmi les structures ciblées figurent notamment:les

administrations publiques, les établissements de santé, les entreprises publiques et privées, ainsi que les organismes d'assurance, les agences immobilières, et d'autres entités opérant dans divers domaines économiques et sociaux . Cette diversité sectorielle a permis de recueillir des données variées et de mettre en lumière les différences éventuelles dans l'exposition au harcèlement moral selon le contexte professionnel .

3.2 l'échantillon

Dans le cadre de cette enquête, nous avons distribué 200 questionnaires et nous avons récupéré que 87 questionnaires, que nous jugeons fiables et valides. De cet échantillon, nous avons 60 personnes qui ont déclaré avoir été victimes . Alors notre échantillonnage va être mené auprès de ces 60 enquêtés .

4. Présentation des résultats

4.1 profil sociodémographique des victimes .

Tableau1 : La répartition des enquêtes selon le sexe et l'âge .

Sexe	Effectifs	Pourcentage
Homme	27	45
Femme	33	55
Total	60	100
Tranche d'âge	Effectifs	Pourcentage
Moins de 25 ans	2	3,3
De 25 ans à 39 ans	37	61,7
De 40 ans à 49 ans	17	28,3
De 50 ans à 59 ans	4	6,7
Total	60	100

Source : résultats de l'enquête

Selon ces résultats, les personnes qui ont subi le harcèlement moral sont les femmes avec un taux de 55%, suivi de 45% pour les hommes . L'étude de Leymann montrée le même résultat, Ce dernier a expliqué que, « *cet écart n'est pas significatif car les femmes et les hommes courent à peu près le même risque d'être victimes, le risque pour les femmes étant légèrement plus élevé* ». (Leymann 1996, p106). Le harcèlement touche surtout les femmes, si ces dernières sont souvent la cible de harcèlement, on peut dire que les harceleurs sont majoritairement des hommes. Au niveau international la plupart des enquêtes le prouvent, l'enquête (2006) menée par des médecins du travail en France constate que 41% des femmes sont le plus souvent cibles d'agissements hostiles, que les hommes 38%. Généralement les hommes et les femmes n'occupent pas les mêmes emplois dans les organisations. Les femmes se retrouvent souvent dans des postes subalternes et dans des secteurs d'activités (administration, éducation et santé..) où le harcèlement existe . D'autre part, les postes de responsabilités sont les hommes qui les prédominent. En effet, selon l'étude de Viaux et Bernaud (2001), 90% des harceleurs ont un statut hiérarchique supérieur par rapport à la cible . Le premier élément explicatif est bien le pouvoir et l'abus du pouvoir, Elisabeth Grebot (2010,p.38) souligne que : « *les femmes occupent deux fois moins souvent des postes de cadres et sont majoritairement employées* » . Par ailleurs, un autre élément qui peut expliquer cette inégalité, selon Marie France Hirigoyen, « *les femmes sont des personnes qui expriment facilement leur malaise tandis que les hommes hésitent à se déclarer victimes* » . Marie France H (2014,p 47), SUMER (2003) : déclare : « *Si les femmes sont légèrement plus nombreuses que les hommes à déclarer subir au moins un type de comportement hostile au travail, elles mentionnent surtout plus fréquemment des comportements méprisants, tandis que les hommes évoquent davantage un déni de reconnaissance du travail* » . D'autre part, beaucoup de femmes n'osent pas mettre des limites à des propos

hostiles ou des comportements méprisants, car elles ont reçu l'éducation du respect d'autrui et être gentilles et compréhensibles, et notamment par peur de perdre leur poste ou leur place dans une société dite conservatrice . D'après ce tableau, la tranche d'âge entre (25 ans – 39 ans) présente un pourcentage élevé de 61,7%, suivi de 28,3% pour les (40 ans à 49 ans), 6,7% pour les (50 ans à 59 ans) et en dernier avec une faible proportion de 3,3% pour les moins de 25 ans . On remarque que la population la plus touchée est la catégorie des jeunes, cela s'explique par le début de carrière et manque d'expérience dans le monde du travail trop idéaliste, comme le déclare l'auteure Grébot (p32) : « *Les premières expériences professionnelles sont difficiles, douloureuses voire traumatisantes* » . On peut notamment expliquer cela par des personnes qui occupent généralement des postes subalternes à cet âge-là . D'autre part, les jeunes se caractérisent par une main d'œuvre dynamique et concurrente, elle est la cible la plus touchée car elle est considérée comme une menace pour les harceleurs .

4.2 Le secteur d'activité .

Le tableau N°2, montre que 31,7% sont des personnes qui travaillent dans le secteur de l'industrie, suivi de 30,0% dans le secteur de la santé, 23,3% dans l'administration publique, 6,7% dans les assurances, 3,3% dans le commerce et 1,7 dans d'autres secteurs . Les domaines professionnels les plus touchés sont les entreprises publiques suivies de la santé et les administrations publiques, où les femmes sont plus nombreuses . Ces résultats sont identiques avec les études faites en Europe . Cela s'explique que ces métiers sont très exigeants, ils demandent de l'investigation personnelle et professionnelle très importante, les tâches ne sont pas bien définies et la charge de travail est très stressante . Ce type de milieu de travail est très favorable à la fragilisation des relations humaines et au harcèlement . D'autre part, l'existence de plusieurs voies

hiérarchiques, la mauvaise organisation et le faible contrôle constitue également un élément explicatif de la propagation du harcèlement par rapport à l'entreprise privée . Le statut de fonctionnaire joue un rôle implorant dans ce type de secteur, comme le déclare Marie France H. (2014, p,42) : *« la règle de l'emploi à vie dans le secteur public explique la faible mobilité des personnes et l'accroissement des conflits qui en résulte »* .

Tableau 2 : La répartition des enquêtés selon le secteur d'activité

Secteur d'activité précis	Effectifs	Pourcentage
Industries	19	31,7
Commerces	2	3,3
Assurance	4	6,7
Immobiliers	2	3,3
Administration publique	14	23,3
Santé	18	30,0
Autres	1	1,7
Total	60	100,0

Source : résultats de l'enquête

5.CONCLUSION

Dans la littérature, la plupart des études effectuées se sont focalisées sur la dimension psychologique des victimes . Dans notre enquête, nous souhaitons décrire les caractéristiques constituant davantage des indicateurs psychosociaux des personnes les plus touchées par le harcèlement . Les résultats de l'étude ont montré que les personnes les plus touchées par le harcèlement moral sont des femmes par rapport aux hommes, jeunes et se situent dans la tranche d'âge (25 ans - 39 ans) . Pour le secteur d'activité, les résultats de l'enquête montrent que le secteur public est plus touché par le harcèlement par rapport au secteur privé, plus précisément les entreprises industrielles publiques, après le domaine de la santé, et la fonction publique .

Par ailleurs, la question du harcèlement moral reste toujours très complexe à appréhender . Il n'est pas facile de mettre des mots sur une souffrance psychologique. La détermination du profil type des victimes potentielles de harcèlement moral est difficile à reconnaître car toute personne, quel que soit son sexe, son âge et son secteur d'activité au sein de l'entreprise peut être touchée par des agissements constitutifs de harcèlement moral . D'après Philippe Ravisy *“certains salariés seraient plus particulièrement concernés par le harcèlement par rapport aux autres, comme les représentants syndicaux ou les salariés bien notés”*. (2006, p,34).

En conclusion, afin d'élargir nos résultats, nous incitons à approfondir les recherches sur ce sujet et pourquoi pas à mener des actions préventives au sein des entreprises afin de limiter les risques psychosociaux au travail .

6. Listes bibliographiques :

- 1. Livre:** Hirigoyen, M.F. (1998), la harcèlement moral, la violence perverse au quotidien, Syros, paris .

2. Heinz Leymann, la persécution au travail , édition Seuil, 199,paris .
3. **Thèses:** ZID Rim, le harcèlement moral au travail dans le context de changements organisationnels, université du Québec, à Montréal, 2011 .
4. **Article scientifiques :** BOUVILLE Grégor, (2009), Les déterminants organisationnels d'une GRH Anti-bienveillante : le cas du harcèlement moral, DRM CREPA-UMR CNRS, université de paris-Dauphine .
5. **Journal en ligne:**Faïka Medjahed.(2012),Algérie-Harcèlement sexuel : une réalité cauchemardesque, violence contre les femmes, Source : nessnews.com .
6. **Article de séminaire:** Nacéra Mérah (2011), le harcèlement moral au milieu professionnel,Capitalisation du Séminaire,alger 19/20 Décembre 2011 .

