

Emploi, pression et comportement économique.

FANDI Naziha- Université de Tlemcen.

Résumé :

Les conditions du fonctionnement d'une entreprise ont toujours été liées à ses conditions de production et de satisfaction de ses clients, selon le contexte économique global.

Ceci explique le jeu de pouvoir, et l'obligation de subordination et de docilité de la part des salariés.

Ainsi l'organisation du travail a changé d'un système taylorien résultant des pénibilités physique et aliénation, à d'autres organisations tel le mode de production japonais juste à temps (JAT) dont les conditions de travail ne sont pas améliorées mais simplement ont changé de formes. Ajoutant à cela le rôle du management dans l'entreprise, de nouveaux mode de management qui veulent concilier l'inconciliable, tel précarité/ rendement, intensification du travail/ amélioration du travail, instabilité/ concurrence ...

Les conditions de la performance se sont donc radicalement transformées, il y a de nouvelles formes d'implication de la part des travailleurs, avoir la capacité à adapter l'activité au plus près des variations quantitatives et qualitatives de la demande du client roi, ceci accroît le stress causé par une surcharge émotionnelle de travail de façon exponentielle, on s'inquiète donc de ce qui est en panne mais on ne s'inquiète pas de ce qui est en panne.

Le rôle des directions change également sous conditions des clients et donc du profit, c'est la gestion par la peur et par le stress qui règne conduisant au phénomène de harcèlement moral sous toutes ses formes.

Par ailleurs, l'opportunisme qui s'ajoute à un système déjà cynique dans l'entreprise conduit à un harcèlement moral pour exclure un salarié pour objectif de réduction de coût, ou pour élimination gratuite par la perversité d'un dirigeant.

L'ambition de ce papier est d'abordé les conditions de travail dans l'entreprise dans son axe morale et le phénomène de harcèlement moral comme étant un mode de gestion, sans pour autant éliminer l'aspect de la perversité personnel.

Mots clés : Entreprise et précarité de l'emploi – Opportunisme et Harcèlement moral au travail– pression sur les effectifs – Profit et H financier – Précarisation et

gestion par la peur – mangement par la peur, par le stress – Organisation du travail
– Contrat et opportunisme – Condition de travail.

CODE JEL : J28.

ملخص

يكمن نجاح المؤسسة في وضع قوانين تضمن حسن الإنتاج و تلبية رغبات الزبائن، و لهذا تغيرت منظومة العمل من نظام تيلوري الذي نتج عنه صعوبات جسدية و عقلية لدى العمال، إلى منظومة عمل يابانية (JAT) التي لم تغير كثيرا من ظروف العمل الصعبة و إنما غيرت محتواها.

بالإضافة إلى دور التسيير الذي يريد التوفيق بين معطيات لا يمكن التوفيق بينها و إدماجها مع بعضها البعض مثل: عقود العمل القصير و رفع المردودية، الزيادة في حدة ومشقة العمل و تحسين ظروف العمل،....

نلاحظ إذن تغير جذري في شروط الفعالية، بحيث يواجه العامل شروط جديدة لمباشرته لعمله مثل ضرورة التوفيق بين المتغيرات الكمية و النوعية لمتطلبات الزبائن، ما ينتج عنه إضطراب وقلق شديد لدى العمال. تحت هذه الظروف يتغير دور إدارة المؤسسة إلى ما يعرف بالتسيير عن طريق القلق، ما يؤدي بالضرورة إلى ظاهرة التهديد المعنوي بكل أنواعه.

يضاف إلى هذا ظاهرة أخرى تعرف بإسم "الانتهازية" و التي تؤدي بدورها كذلك إلى التهديد المعنوي في العمل سواء من أجل تقليص التكاليف و ذلك بتسريح بعض العمال أو بإخراج عامل أو عدة عمال من غير هدف اقتصادي محظ.

الهدف إذن من هذه الورقة هو التطرق لظروف العمل داخل المؤسسة في مجالها المعنوي وكذلك لظاهرة التهديد المعنوي كنوع من أنواع التسيير.

الكلمات مفتاح: المؤسسة و عقود العمل القصيرة، الإنتهاز و ظاهرة التهديد المعنوي في العمل، التسيير عن طريق الخوف و القلق، تنظيم العمل

Abstract :

The success of a company comes by setting rules to guarantee a good production and the satisfaction of the customs, that's why the system of work has changed from taylorian which results physical and moral difficulties comparing to japenees system (JAT) which deosn't changed the conditions only the content. We notice a radically change in the performance conditions, as the employee faces

a new conditions when he starts his job like the necessity we combine between the quantitative variations and the quality of the customs demands. which result stress in employees. under these circumstances the role of the company changes into management by stress which becomes into psychological threat.

In addition to this another phenomenon known as opportunism which leads to the moral threat in work whether to reduce the costs by eliminating the staffs without an economic purpose.

The purpose of this paper is to bring about the conditions of the work on the company in moral threats as a kind of management.

Key words : the company ; short work contracts , taking advantage , the moral threat phenomenon at work, the management by fear and stress

Introduction :

L'entreprise est une réponse aux coûts engendrés par le recours au marché selon Ronald COASE 1937 (Prix Nobel Economie).

Si les néo-classiques trouvent que l'entreprise est une fonction de production pour la maximisation du profit, COASE trouve qu'elle est d'abord une façon de réduire les coûts afin de pouvoir maximiser le profit.

Le but de l'entreprise est donc, la réalisation et la maximisation du profit, la création d'emploi, n'est qu'une conséquence, voir une obligation pour réduire les coûts, comme la spécialisation d'Adam SMITH, où l'agent doit obéir au principal à travers un contrat.

1. harcèlement moral et coût :

Dans le cas de l'emploi, si l'effectif d'une entreprise entrave la réduction des coûts (main d'œuvre très coûteuse par exemple), le harcèlement moral au travail peut jouer un régulateur en employant dans quelques cas (notamment les multinationales) des Cost Killers pour gérer l'effectif sans état d'âme, afin de permettre la pérennité de l'entreprise, mais au détriment des travailleurs. On observe cette situation – entre autres – dans les licenciements pour délocalisation pour que l'entreprise puisse respecter le dépassement du seuil du revenu exigé par action pour accéder aux aides financières.

Jean Luc GRÉAU parle de "harcèlement financier", ou l'obsession de la rentabilité pèse directement sur le management des entreprises, « selon les nouvelles normes qui s'embent s'imposer, l'entreprise doit être gérée avant tout en fonction de l'intérêt de ses actionnaires, ce qui implique de mettre la rentabilité et le client au centre de ses préoccupations journalières. Le revenu brut de l'exploitation ou le résultat courant opérationnel ne peuvent suffire pour apprécier les résultats ».1

L'exclusion des effectifs par le harcèlement financier, et puis par conséquent par le harcèlement moral au travail, rend loin l'affirmation de la main invisible d'Adam SMITH, la libre concurrence qui en principe doit permettre à chaque agent économique d'atteindre son intérêt individuel n'est qu'un mythe puisque les actionnaires sont les seuls bénéficiaires.

¹ Jean Pierre LE GOFF : Les illusions du management pour le retour du bon sens. Édition la découverte 2002.p144

Toujours concernant l'emploi (comme engendrant un coût que l'entreprise veut réduire), la monter de la précarisation de l'emploi, permet d'adapter les effectifs à des charges de travail variables liées à des phénomènes de saisonnalités prévisibles, ou à des surcroits inattendus d'activités.

Pour B. Baudry et B. Tinel (2003)², la rupture du contrat n'affecte pas de manière identique la relation de travail et la relation commerciale. Dans le premier cas, l'employeur conserve la propriété de son actif non humain et a la possibilité de continuer ses affaires alors que l'employé ne peut valoriser son actif humain que s'il renoue un autre contrat avec celui qui possède un actif non humain. Par conséquent, les règles qui régissent le contrat de travail sont différentes de celles qui régissent le contrat commercial. C'est parce que l'employé est contraint par l'offre de travail qui se fait rare qu'il se met en position de docilité.

En Algérie, la « dépermanisation » à grande échelle opérée à la faveur des restructurations industrielles de la fin des années 90 et les aménagements apportées au droit du travail dans le but de rendre l'emploi plus flexible, feront du contrat à durée déterminée le mode de relation de travail le plus usité en Algérie. Il tendrait même à se généraliser au gré de l'avancement de l'économie de marché qui s'édifie dans notre pays. La précarité de l'emploi étant devenue la règle, le CDD s'est aujourd'hui déjà imposé comme instrument privilégié de gestion des carrières qui peuvent brutalement prendre fin sur simple décision de l'employeur, contre lequel l'employé malheureux ne peut absolument rien.

Selon l'ONS, « la structure de l'emploi, selon le secteur d'activité, montre la prépondérance du secteur tertiaire (commerce, services, administration) qui emploie plus de la moitié de la main-d'œuvre totale (56,1%), suivi par le BTP (18,1%), l'agriculture (13,1%) et enfin l'industrie (12,6%) ».

Les indications de l'ONS (Octobre 2009) démontrent encore une fois la prédominance de l'emploi précaire. Ainsi, seuls 33,1% des occupés sont des salariés permanents. Le chômage s'éternise pour un demandeur d'emploi sur deux. La quête d'un poste de travail dure plus de deux ans pour 531 000 d'entre eux.

La précarité comme une réponse au chômage, et sous prétexte de stratégie d'intégration, n'est en réalité qu'une adaptation aux exigences de la demande et à la flexibilité de production, favorisant « un flux tendu des ressources humaines »³,

² -B. Baudry et B. Tinel, « Une analyse théorique des fondements et du fonctionnement de la relation d'autorité intrafirme », Revue Economique, Vol. 54, Mars 2003

³ - Christophe EVERAERE: Management de la flexibilité, édition Economica 1997. P132

l'objectif est donc de réduire les coûts, en ajustant travail réel au travail rémunérer sans passer par l'obligation de la gestion des carrières ni l'obligation d'offrir aux employés un statut de GRH interne.

Christophe DEJOUR parle de la généralisation de la peur dans l'entreprise qui devient un véritable système de management, Marie France HIRIGOYEN renforce cette réalité, selon elle, les précaires sont les plus exposés au harcèlement moral au travail vu l'instabilité et l'insécurité de leur emploi.

Il est fort de constater que la précarité participe favorablement à la réduction des coûts, mais engendrant un coût humain important, par les conséquences désastreuses sur la santé psychique des employés, notamment les conséquences du harcèlement.

R. BREARD & P. PASTOR⁴ trouvent que, le management par le stress est un exemple typique du management pervers, ou certains dirigeants pensent encore qu'un salarié stressé donnera le meilleur de lui-même, en adoptant un jeu perdant-gagnant, où le perdant ne peut être que le travailleur.

Pour le fonctionnement de l'entreprise O. WILIAMSON (prix Nobel 1991) reprend et approfondit l'approche de COASE, par les coûts de transaction, il préfère la hiérarchie au marché.

C'est par l'entreprise comme un nœud de contrats, qu'il souligne l'importance des subordinations comme élément essentiel des relations dans l'entreprise.

O. WILIAMSON (1975 – 1985) introduit le concept d'incomplétude des contrats, généralement, un harcèlement moral au travail peut exister dans le cas d'absence de contrat entre employeur et employé (donc c'est la finalité d'exclusion du harcelé par ce qu'il présente un danger ou un risque pour le harceleur, d'une façon ou d'une autre, réellement ou fictivement).

Mais le harcèlement peut exister même dans le cas de contractualisation entre les parties prenantes (inter-firme ou intra-firme).

Toutefois, un contrat qu'il soit écrit ou moral ne peut jamais être complet parce que la rationalité des individus ne peut être limitée.

Herbert SIMON 1947, prix Nobel 1978 montre que « la rationalité est limitée par les capacités cognitives et de traitement intellectuel individuel dans un premier temps, elle est encore limitée par l'incapacité de prévoir à un moment donné tous les événements futurs, technologique à l'extérieur et à l'intérieur de la firme, concurrentiel, salariaux, institutionnels, nationaux ». ceci explique ce qu'affirme RANDLER 1968 « la contractualisation complète n'est plus une alternative

⁴ Richard BREARD, Pierre PASTOR : Harcèlement : les réponses ; édition Liaisons 2002

organisationnelle réaliste quand l'hypothèse de rationalité limitée est prise en compte »⁵

Le concept de hiérarchie a été utilisé par WILIAMSON, pour d'un côté expliquer le concept de « fiat », c'est-à-dire l'acte d'autorité ou ordre, permettant de comprendre l'incomplétude de contrat, par l'existence de l'opportunisme.

2. Opportunisme et harcèlement :

L'opportunisme est une des hypothèses comportementales sur lesquelles repose l'économie des coûts de transaction.

ALCHAIN & DEMSETZ, ont apporté l'hypothèse de l'opportunisme ; reprise par WILIAMSON en 1975, « l'opportunisme, c'est-à-dire la volonté des individus d'agir dans leur propre intérêt en trompant éventuellement autrui d'une façon volontaire, l'opportunisme peut s'exercer ex-ante en cachant des informations ou des intentions , ou ex-post en saisissant les éléments non écrits du contrat pour tirer avantage d'évènement imprévus ».⁶

Parallèlement, nous pouvons donc évoquer, « le harcèlement opportuniste », qui est utilisé afin d'obtenir une élimination d'une personne par des moyens détournés.⁷ Il est l'expression d'une présence (du harcelé) jugé indésirable, c'est un harcèlement calculateur, froid, cynique, le plus immoral.

Les motivations principales du harcèlement opportuniste sont :

- Obliger un collaborateur à démissionner : c'est-à-dire se débarrasser du harcelé d'une manière légale et peu coûteuse pour l'entreprise et peu compromettante pour l'agresseur, en cherchant à détruire le moral et la vitalité de sa cible afin qu'elle démissionne d'elle-même, la stratégie la plus connue est la mise au placard.

La mise au placard explique, « une situation caractérisée à la fois par une éviction du travail et le maintien de l'emploi. (...) comme elle peut être le résultat d'un plan de réduction de coûts, c'est une stratégie pour rendre l'autre fou ».⁸

- Eliminer un concurrent (ou harcèlement concurrentiel) : il peut être horizontal ou même ascendant, et vise à pousser l'autre (la cible) à la faute afin d'attirer sur elle des sanctions jusqu'à la mutation ou le licenciement.

⁵ Olivier WILIAMSON : Les institutions de l'économie, interdiction 1994.p69

⁶ opcit.p92

⁷ opcit.p41

⁸ Daniel GUILBERT : Placardisés, édition Seuil 2002.p7

Tous les moyens sont bons pour que le harceleur démontre sa supériorité, et la principale technique est d'empêcher à la cible d'atteindre ses objectifs. Christophe DEJOUR observe la persécution d'un subordonné⁹, on réduit les délais pour l'obliger à faire des heures supplémentaires, on lui supprime les moyens pour l'isoler, et retiens les informations indispensables à l'accomplissement des objectifs.

Plusieurs comportements subtiles, impliquent que, « l'opportunisme se réfère à la divulgation d'informations incomplètes ou dénaturées spécialement aux efforts calculés pour dénaturer, déguiser, déconcerter, ou semer la confusion, il est responsable de conditions réelles ou artificielles d'information asymétrique, les quelles compliquent largement les problèmes d'organisation économique (...) C'est une recherche d'intérêt personnel qui comporte la notion de tromperie. Cette dernière inclut les formes les plus apparentes telles que le mensonge, le vol et la tricherie (...) l'opportunisme implique plus souvent des formes plus subtiles de tromperie ».¹⁰

Parmi les formes les plus répandues du harcèlement, il y a trois types :

- 1- Le harcèlement pervers, pratiqué dans un but purement gratuit de destruction d'autrui ou de valorisation de son propre pouvoir (dans ce cas, le harcèlement généralement n'a rien à voir avec la réduction des coûts, mais plutôt explique la perversité de l'harceleur).
- 2- Le harcèlement stratégique, est destiné à pousser un salarié à démissionner et à contourner ainsi les procédures et licenciement, - ici il y a donc opportunisme et exploitation de l'incomplétude de contrat -.
- 3- Le harcèlement institutionnel, qui participe d'un outil de gestion de l'ensemble du personnel, par exemple le management par le stress.

M. F. HIRIGOYEN précise que « l'objectif de rentabilité ne conduit pas en soit au harcèlement moral, ce sont les moyens pour y parvenir qui peuvent le faire. La volonté de pouvoir ou de réussite matérielle immédiate est un ingrédient indispensable au harcèlement ».¹¹

Elle définit le harcèlement moral au travail (HIRIGOYEN 1998) comme : toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, de paroles, des actes, des gestes, des écrits unilatéraux, de nature à porter atteinte à la

⁹ Christophe DEJOUR : Souffrance en France, Le Seuil 1998

¹⁰ *opcit* p70-71

¹¹ Marie-France HIRIGOYEN : Malaise dans le travail, harcèlement moral, démêler le vrai du faux, édition Syros 2001.p168-169

personnalité ou à la dignité physique ou psychique d'une personne et mettre en péril son emploi ou à dégrader le climat de travail ».

Les conditions de travail sont grandement affectées selon cette définition.

PH. RAVISY souligne également que « le harcèlement est soit l'expression de la perversité de son auteur, soit la conséquence d'une ambiance de travail dans laquelle prédomine une recherche cynique et sans cesse accrue de productivité et de rentabilité »¹²

Le harcèlement est différent du conflit par sa systématisation et par la volonté consciente ou inconsciente de nuire, de détruire, ou de soumettre.

Mais un conflit peut s'enkyster et détourner en harcèlement, selon HIRIGOYEN.

Nous constatons donc que le harcèlement s'il explique principalement une violence psychologique dissimulée et inédite, et une pression constante par un cynisme d'un système ou une perversité d'un dirigeant, l'opportunisme à son tour, parce qu'il réfère à la tromperie explique implicitement une source d'une violence cachée, résultant une pression pour exclure ou inclure une personne, pour un intérêt personnel divulguer ou pas.

Cependant, l'opportunisme peut tourner en un processus de harcèlement, uniquement par la systématisation des opportunités désobligeante, ou un escalade d'une seule opportunité qui peu peser lourdement sur les conditions d'emploi et du travail de la personne harcelée, affectant par le temps sa santé psychique. Il est important donc de souligner l'aspect systématique.

Dans ce cas, l'opportunisme peut devenir un élément ou un ingrédient conducteur au harcèlement.

Le phénomène de harcèlement renferme un processus illégale difficile à repérer et à prouver, il est utilisé à double tranchant, il exprime une technique de destruction visant de manière délibérée la décompensation du sujet afin d'obtenir sa reddition émotionnelle à des fins économiques dans l'organisation du travail ou à des fins de jouissance personnelle.

Point de vue économique, c'est le premier cas qui est très important, sans pour autant éliminer le deuxième cas du champ économique.

- Considérant le harcèlement comme la résultante d'un opportunisme, nous avançons deux hypothèses :
- 1- Le harcèlement peut servir à inclure des individus (les travailleurs) aux buts de l'entreprise par la pression, l'exploitation et l'intensification du travail.

¹² PHILIPPE RAVISY : le harcèlement moral au travail .Edition Dalloz 2000.p33.

- 2- Le harcèlement peut servir à exclure les individus non désirer ou considérer comme potentiellement dangereux (par leur compétence, charisme, honnêteté, ...) par rapport au pouvoir d'une personne (généralement un supérieur), ou encore exclure pour réduire les coûts (gestion d'effectif, Kost Killers, perversité).

1. L'inclusion au travail par le harcèlement :

Le harcèlement pour inclusion s'exprime bien par l'organisation du travail et les pratiques du management. Chez les japonais le phénomène est très ancien.

Parmi les méthodes de management, qui exerce une énorme pression sur les employés, en utilisant des pratiques de harcèlement, on trouve le système de production JAT (le Juste À Temps).

KEIKO YAMANAKA affirme cette réalité « le phénomène de l'IJIM (harcèlement en japonais) est apparue vers 1972 au moment où l'industrie japonaise se développait à vive allure. L'industrie avait besoin de jeunes travailleurs adaptés à un mode du travail standardisé : pas d'individualisme, pas de personnalités marquées, surtout pas de critique »¹³.

L'IJIM est utilisé pour décrire les brimades et les humiliations dans les entreprises nipponnes, et pour exercer les pressions d'un groupe pour former les jeunes recrues ou de mater les éléments perturbateurs.

La tension du flux tendu (dans le système JAT), additionner à l'amélioration continu, engendrent une intensification du travail, en ne prenant compte ni de la capacité ni de la nature humaine, c'est la banalisation de la souffrance au travail.

Claude DURAND & Alain PICHON 2003, expliquent que, « la preuve de la tension du flux comme norme réside dans le fait qu'elle est incontournable : le salarié qui ne la ferait pas sienne serait rapidement invité à quitter l'entreprise. Il s'agit donc d'une norme intériorisée quoi que jamais présentée comme norme, mais comme le fonctionnement ordinaire des entreprises (...) le flux tendu, naturalise les contraintes qui lui sont liées au sens où il fait passer pour ordinaire des tâches effectuées sous contraintes de temps.

Maintenir tendu le flux problématique de l'urgence avec une main d'œuvre réduite est une problématique des coûts, conduit à une intensification du travail qui peut apparaître comme une exigence naturelle, ou au moins objective aux

¹³ M. F. HIRIGOYEN op.cit.p68

opérateurs puisqu'elle émerge du flux lui-même sans être relayée par un chef ou un contremaître »¹⁴.

Par ailleurs, ces auteurs illustrent que la vraie raison d'exister du flux tendu réside dans l'objectif de maintenir en activité, la totalité des salaires chargée de la tension du flux. Il y a là une fonction inavouée du flux tendu qui est de porter au plus profond de lui-même les conditions d'une mobilisation permanente de la main d'œuvre qui doit assumer les conditions de tension du flux afin que tous les postes aval ne se trouvent pas désœuvrés.

Il est à souligner, par conséquent, l'instauration d'une assimilation des travailleurs au système de production JAT, substituant ainsi la soumission des individus aux ordres et violences du contremaître (système Taylorien).

Cette assimilation a pour objectif de niveler les personnalités et de casser les différences et les résistances, que nous référons à un processus de harcèlement.

Egalement MARGLIN 1974, renforce cette réalité, il voit dans le rôle de l'organisation un instrument pour exploiter les travailleurs.

C'est la « tolérance à la souffrance » selon Paul ARIES 2002, il pense que si la politique de la qualité totale consiste à étendre le champ des contraintes « l'idée qu'il serait toujours possible de faire mieux est déstabilisante, c'est une excellente méthode pour mettre les gens en situation d'échec pour les culpabiliser, les isoler, les contraindre et donc les dominer (...) cette politique engendre la construction d'une sociabilité anxiogène »¹⁵.

Lorsque la manipulation, la tricherie, le mensonge, (l'opportunisme) sont détournés à un harcèlement, il est fort de constater que « le harcèlement devient un mode de management lorsque l'organisation n'a plus les moyens de fonctionner correctement »¹⁶.

D'un autre côté, Christophe DEJOUR et François HUBAULT¹⁷, attribuent les dysfonctionnements de l'organisation à l'affaiblissement des collectifs et des solidarités qui mettent les salariés « en position d'électrons libres, le rapport client-fournisseur, à l'intérieur comme à l'extérieur de l'entreprise affaiblissent voir détruisent les modes de coopérations habituels de la production collective, l'absence de coopération, génère le manque du soutien de l'équipe, le salarié – quoique considéré comme travaillant en équipe – il est seul face au client et à ses responsabilités, il est par conséquent fragilisé par la charge mentale et la souffrance

¹⁴ C. DURAND, A. PICHON : la puissance des normes, édition l'Harmattan 2003.p114-115

¹⁵ Paul ARIES : Harcèlement au travail ou nouveau management ? édition Golias 200.p250

¹⁶ opcit.p40

¹⁷ op cit p41

qu'il subit, et le fait de dénoncer la pression il sera traité comme un traître qu'il faudrait éliminer.

C'est une vraie violence subtile entre les membres du même groupe.

Ainsi, ils (DEJOUR et HUBAULT) proposent trois conditions de développement du harcèlement moral :

- L'affaiblissement de la solidarité professionnelle qui constituait une protection contre les manœuvres de déstabilisation des salariés.
- L'absence de prise de position ferme de l'employeur pour dénoncer et éliminer les comportements d'agression.
- La difficulté d'accès à des recours extérieurs.

Christophe DEJOUR 2000, propose un autre terme pour montrer l'apport stratégique dans les rapports sociaux au travail, il emploie le terme de « déstabilisation stratégique ».

Dans le même ordre d'idée et par relation de causalité, HEINZ LEYMAN, met en cause l'organisation du travail et le management ou plus exactement, ce qu'il nomme leurs déficiences ou leurs défaillances, il précise : « s'il est vrai que tous les agissements du mobbing (harcèlement) ont un caractère personnel ou se personnalisent rapidement, j'insiste sur le fait qu'ils procèdent de déficiences organisationnelles et des tensions qui résultent des conditions de travail qu'un champ de règlement des conflits personnels (...) les sources essentielles du mobbing se situent dans :

- 1- L'organisation du travail.
- 2- La conception des tâches.
- 3- L'animation et la direction des exécutants.

Toute défaillance dans l'un des trois domaines entraîne des effets biologiques de stress chez les travailleurs, mine les forces et les structures sociales d'un groupe de travail ».

Conclusion :

Ce sujet dont nous avons essayé d'évoquer, est d'une actualité et vérité indéniables dans les pays du Nord, notamment au Canada, et très récemment en France (2002), où une avalanche de procès est constatée depuis la prise en compte du harcèlement moral au travail du point de vue juridique.

Il est important de souligner qu'il ya une relation intime et subtile entre le harcèlement moral et les relations psychiques et sociales insérées dans le cadre des procédures de l'entreprise, et dans le cadre d'un contrat de travail.

Ces dérives de comportement dans et par l'entreprise sont également observer en Algérie par, notamment les licenciements des années 90 et la montée de la précarisation de l'emploi ; sans pour autant occulter la perversité de quelque dirigeants.

Il faut préciser ici que le harcèlement pour délocalisation n'est pas dénoncé par la loi, ni d'ailleurs les déstabilisations engendrées par la production en JAT, tel la normalisation des pressions de la demande des clients et du flux tendu, ou le management (néo-management) joue un rôle tendanciel pour la multiplication des atteintes psychiques et mentale des salariés, dans un but lucratif surtout

Bibliographie :

- 1 – C. DRAND, A. PICHON : la puissance des normes, édition l'harmattan, 2003.
- 2 – Christophe DEJOUR : souffrance en France, Le Seuil 1998.
- 3 – Christophe EVERAERE : management de la flexibilité, édition Economica 1997.
- 4 – Daniel GUILBERT : placardisés, édition Seuil 2002.
- 5 – Jean Pierre LE GOFF : les illusions du management pour le retour du bons sens, édition la découverte 2002.
- 6 – Jean Luc ARRÈGLE, Éric CAUVIN, Michel GAETMAN, Bernard GRAND, Patrick ROUSSEAU : les nouvelles approches de la gestion des organisations, édition Economica 2000.
- 7 – Olivier WILLIAMSON : Les institutions de l'économie, interedition 1994.
- 8 – Marie-France HIRIGOYEN : malaise dans le travail, harcèlement moral, harcèlement moral, démêler le vrai du faux édition syros 2001.
- 9 – Paul ARIES : Harcèlement au travail, édition Golias 2002.
- 10 – Richard BREARD, Pierre PASTOR : Harcèlements : les réponses, édition liaisons 2002.
- 11-B. Baudry et B. Tinel, « Une analyse théorique des fondements et du fonctionnement de la relation d'autorité intra firme », Revue Economique, Vol. 54, Mars 2003, in article de ^{DR} KEZABIA, ^{MELLE} FANDIN : harcèlement moral en entreprise, le point de vue des économistes. colloque international ; CRASC Oran 6-7 octobre 2010.p8
- 12-PH.RAVISY : le harcèlement moral au travail. Edition Dalloz 2000.