

République Algérienne Démocratique et Populaire
Ministère de L'enseignement Supérieur et de la Recherche Scientifique

Université Mentouri – Constantine
Faculté des Sciences Humaines et Sociales
Département de Psychologie et des Sciences de l'Éducation

N° d'ordre :
N° de série :

Mémoire en vue de l'obtention du diplôme de Magister
En psychologie clinique
Option : psychologie traumatique

**La représentation sociale du harcèlement
Moral chez les enseignants du cycle
primaire**

Réalisé par :
Khaldi kaouther

Dirigé par :
Professeur Lifa Nacer Eddine

Membres du jury :

Date de soutenance : le.....

- Professeur	Rouag Abla	Présidente	Université Mentouri Constantine.
- Professeur	Lifa Nacer Eddine	Rapporteur	Université Mentouri Constantine.
- Docteur	Rouag Hamoudi	Examineur	Université Mentouri Constantine.
- Docteur	Hadef Ahmed	Examineur	Université Mentouri Constantine.

Année Universitaire : 2007-2008

Dédicaces

Je dédie ce travail :

A la mémoire de celui, dont la générosité, la sensibilité et l'honnêteté sont incomparables, celui qui a comblé ma vie d'amour et d'affection, m'a tout appris, m'a soutenue moralement, et matériellement, et n'a cessé de me prodiguer des conseils et des encouragements pour que je vienne à bout de ce mémoire, sans qu'il puisse le voir achevé. A toi papa je dédie ce mémoire.

A la lumière de ma vie, ma raison de vivre, à celle qui m'a assuré une enfance heureuse et ne cesse de combler ma vie, à celle qui a tout sacrifié pour notre bonheur, à celle qui a su contenir ma détresse aux moments difficiles, et qui m'a appuyée jusqu'à ce que j'ai pu terminer ce travail. A toi maman j'exprime ma profonde gratitude et je te dédie mon travail.

A mes très chers frères et sœurs, Amel, Hosni, Latifa et Bachir auprès desquels je trouve toujours soutien et réconfort.

A ma très chère amie Ibtissem, qui n'a cessé de me combler de son amitié et ses encouragements.

A toutes mes amies.

Remerciements

Je tiens à remercier monsieur le Professeur Lifa Nacer Eddine directeur de cette recherche, dont l'orientation et les conseils m'ont été précieux pour la réalisation de cette étude, ainsi que pour la patience dont il a fait preuve durant l'élaboration de ce mémoire. Je lui exprime ma reconnaissance et ma profonde gratitude pour son appui et ses encouragements.

J'adresse également mes remerciements aux membres de jury :

A madame le Professeur Rouag Abla, le Docteur Rouag Hamoudi, et le Docteur Hadeif Ahmed, pour avoir accepté d'évaluer ce travail.

Je tiens aussi à remercier les enseignants du cycle primaire qui m'ont accordée de leur temps, et se sont portés volontaires à cette étude.

TABLE DES MATIERES

Introduction.....	I
Problématique de la recherche.....	III
Définitions des concepts de la recherche.....	VI
Etudes précédentes	VIII
Objectifs de la recherche.....	IX

Partie théorique

Chapitre 4 : Notion de représentation sociale

Introduction.....	11
1-1 l'historique du concept.....	11
1-2 La définition de la représentation sociale.....	13
1-3 construction de la représentation sociale	16
1-3-1 l'objectivation.....	16
1-3-2 l'ancrage.....	17
1-4 nature des représentations sociales.....	18
1-5 fonctions des représentations sociales.....	18
1-5- 1 fonction de savoir.....	18
1-5- 2 fonction identitaire.....	18
1-5- 3 fonction d'orientation.....	19
1-5- 4 fonction justificative.....	19
1-5- 5 fonction d'interprétation et de construction de la réalité.....	19
1-6 caractéristiques des représentations sociales.....	20
1-6-1 Attitudes.....	21
1-6-2 stéréotypes.....	21
1-7 constitutions des représentations sociales.....	22
1-8 Structure des représentations sociales.....	23
1-8-1 Le noyau central.....	24

1-8-2 Les éléments périphériques.....	25
1-9 L'étude des représentations sociales.....	27
1-9-1 Recueil de contenu des représentations sociales.....	27
a) Méthodes associatives.....	28
b) Méthodes interrogatives.....	29
1-9-2 Méthodes de repérages des liens entre les éléments de la représentation sociale.....	29
Conclusion.....	34

Chapitre 5 : Définition du harcèlement moral.

Introduction.....	35
2-1 Essais de définition du harcèlement moral.....	35
2-2 L'installation du harcèlement moral.....	41
2-3 Typologie du harcèlement moral.....	42
2-4 Les différentes techniques du harcèlement moral.....	44
2-5 Les phases du harcèlement moral.....	48
2-5-1 Le désistement.....	48
2-5-2 La confusion.....	49
2-5-3 Le doute.....	49
2-5-4 Le stress.....	49
2-5-5 La peur.....	50
2-5-6 L'isolement.....	50
2-6 Facteurs favorisant l'installation du harcèlement moral.....	50
2-6-1 Facteurs individuels.....	50
2-6-2 Facteurs organisationnels.....	51
2-6-3 Facteurs sociétaux.....	53
2-7 Déterminants du harcèlement moral.....	53
2-7-1 Déterminants individuels.....	53
2-7-2 Déterminants organisationnels.....	53
2-8 Caractéristiques fondamentales.....	53
2-8-1 Caractéristiques de la victime.....	54
2-8-2 Caractéristiques de l'auteur du harcèlement moral.....	56
2-8-2-1 Les différentes personnalités du harceleur.....	56
2-8-3 Définition du pervers narcissique.....	57

a) La mégalomanie.....	57
b) La vampirisation.....	57
c) L'irresponsabilité.....	57
d) La paranoïa.....	58
e) Rôle des témoins.....	58
2-9 Théories explicatives du harcèlement moral.....	59
2-9-1 La théorie du bouc émissaire.....	59
2-9-2 La théorie psychanalytique du scénario pervers.....	60
2-9-3 Les théories systémique	60
2-10 Le harcèlement moral dans le milieu de l'enseignement.....	61
2-11 Conditions de travail des enseignants.....	62
Conclusion.....	63

Chapitre 6 : Les conséquences du harcèlement moral et sa prévention

Introduction.....	65
3-1 Les conséquences pour la victime.....	65
3-1-1 Sur le plan de la santé psychique.....	65
3-1-1-1 la décompensation.....	66
a) sur un mode psychosomatique.....	67
b) sur un mode comportemental.....	68
3-1-1-2 la dissociation	68
a) La détresse psychologique.....	68
b) La dépression.....	69
c) L'état de stress post traumatique.....	69
3-1--1-2-1 L'évolution du tableau clinique du harcèlement.....	71
a) Phase d'alerte.....	72
b) Phase de décompensation.....	72
3-1-2 Sur le plan social.....	73
3-1-3 Sur le plan économique.....	76
3-1-4 Charges sur le lieu de travail.....	77

a) Charges psychosociales.....	77
b) Charges liées au travail.....	77
c) Charges personnelles.....	78
d) Charges liées à la vie privée.....	78
e) Caractéristiques individuelles.....	78
3-2 Les conséquences organisationnelles.....	79
3-3 La prévention.....	80
3-4 Législations.....	82
3-4-1 Législation européenne.....	82
3-4-2 Législation Algérienne.....	83
Conclusion.....	83

Partie pratique

CHAPITRE 4 : contexte méthodologique

4-1 Hypothèses de la recherche.....	84
4-2 Population de la recherche.....	85
4-3 Méthode d'échantillonnage.....	85
4-4 Méthodes de recueil de données.....	86
4-5 Limites de la recherche.....	86

CHAPITRE 5 : contexte pratique

5.1 Le déroulement de la pré enquête.....	88
5.2 Les étapes de recueil de données.....	89
5.3 L'enquête.....	95
5-4 Interprétation des résultats.....	105
5-5 Analyse des résultats	109
5.6 Conclusion générale.....	120
Références bibliographiques.....	122
Annexes.....	130

Introduction :

Le harcèlement moral est un phénomène nouveau par sa conceptualisation, ancien par sa manifestation sur les lieux de travail, il se manifeste par une violence insidieuse difficile à déceler, cependant les recherches entreprises à ce sujet sont nombreuses, spécialement en Europe et cela pendant les années 90 (Hoel, Rayner et Cooper, 1999).

Ce phénomène porte différents vocables et a été sujet à diverses définitions dans de nombreuses publications et travaux de recherches, qui ont permis un avancement important des connaissances en la matière cependant, on note une absence de consensus sur les dénominations utilisées et les définitions proposées, cédant la place à des définitions qui, selon les auteurs et les points de vues, privilégient soit l'aspect sociologique lié aux réalités du travail et de ses enjeux, soit la dimension psychologique et le contexte interpersonnel du harcèlement moral.

Le processus du harcèlement moral s'installe au début à travers des agissements répétés à caractère vexatoire ou humiliant qui engendrent la détérioration des relations interpersonnelles. Le contexte de travail peut constituer un des lieux où les individus sont le plus souvent exposés à des relations frustrantes, susceptibles de déboucher sur des émotions négatives ou des comportements néfastes.

Lorsque le harcèlement moral s'installe dans un univers aussi particulier que celui du milieu éducatif, il soulève des questionnements sur la façon dont il se manifeste, en effet le milieu de travail dans les établissements scolaires a considérablement changé au cours des dernières années, il est marqué par une dégradation des conditions de travail avec une augmentation de la charge de travail liée aux effectifs élevés des élèves, ainsi que les programmes chargés. Cela induit un stress important qui engendre des conséquences néfastes pour l'enseignant.

Ainsi, les conséquences pour les personnes qui en sont victimes peuvent être excessivement graves tant sur le plan professionnel que privé : maladies physiques et/ou psychiques, disqualification professionnelle, perte d'emploi, problèmes familiaux, mise à l'invalidité, etc. Cette situation doit susciter l'intérêt des acteurs concernés, car le harcèlement moral détecté à temps peut prévenir la prolifération de ce genre de violence et restreindre les conséquences.

Mais, ce n'est pas toujours évident puisqu'il s'agit d'une violence insidieuse difficile à diagnostiquer en l'absence de définition appropriée à ce contexte. En fait la difficulté réside dans la perception de ce problème par la victime, s'il s'agit réellement d'une situation d'harcèlement ou si cela provient d'une sur victimisation de la personne concernée.

Nous tenterons à travers cette étude d'analyser les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire, qui devraient révéler leurs perceptions et dégager leurs propres conceptions sur ce sujet.

Pour réaliser cet objectif, on a consacré une première partie à la présentation de la problématique, les définitions des concepts de la recherche, les études précédentes ainsi que les objectifs de l'étude. Notre travail se subdivisera ensuite en deux grandes parties dans la première, il est question du cadre théorique, qui est structuré en en trois chapitres à savoir :

Le premier est consacré aux notions liées à la représentation sociale.

Dans le deuxième, nous exposerons quelques définitions du harcèlement moral citées par la littérature, ainsi que les différentes manifestations de ce phénomène, puis on citera les caractéristiques de la victime et du harceleur.

Pour terminer la partie théorique on se penchera sur les conséquences du harcèlement moral, que se soit sur le plan individuel, ou organisationnel, cela sera développé dans le troisième chapitre.

Dans la partie pratique, il sera question de deux volets : celui du contexte méthodologique ou il sera question des hypothèses formulées, pour cette partie nous avons prévu aussi la constitution de la population de la recherche. Par la suite on introduira les méthodes de recueil de données entre autres les cartes associatives, le modèle de schèmes cognitifs de base (SCB), ainsi que la méthode de Verges.

Quant au deuxième volet, il sera consacré au contexte pratique, dans lequel nous commencerons par la pré enquête, puis nous entamerons l'enquête proprement dite, suite à laquelle on présentera les résultats obtenus à partir des méthodes appliquées. Dans un deuxième temps, il s'agira de l'interprétation et de l'analyse des résultats.

Problématique :

Le travail est indispensable au bonheur de l'individu, il lui procure épanouissement à travers la réalisation de ses ambitions, et permet de l'amener dans un processus de socialisation à la construction d'une identité en harmonie avec son milieu social et professionnel. Le travail est le seul moyen de s'intégrer dans une société et d'évoluer sur le plan personnel (Riffault et Tchernia, 2002), car il offre l'opportunité d'être plus actif dans la société. En revanche, il faut reconnaître que cela n'est pas toujours le cas, le travail peut aussi constituer un lieu de souffrance ou l'individu peut se heurter à diverses pressions et contraintes de tout ordre, dont l'accumulation engendre stress, souffrance et violence, à cet égard, Hirigoyen (1998) note que la violence directe n'est pas acceptée socialement, donc elle cède la place à la violence psychologique.

Cette forme de violence dite psychologique a toujours existé dans le milieu du travail, mais sa dénomination est récente, et a fait l'objet de plusieurs appellations : harcèlement sur le lieu de travail, harcèlement moral, abus d'employé, abus émotionnel, maltraitance au travail, et mobbing...etc.

Christophe Dejours est l'un des premiers chercheurs qui se sont intéressés aux conditions de travail, il estime que « le harcèlement moral est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail, résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise » (Dejours, 1980).

Quant à Hirigoyen (2001) elle affirme que « le harcèlement moral au travail se définit comme toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail ».

Les conséquences pour les personnes qui se disent victimes, peuvent être excessivement graves d'après les spécialistes, tant sur le plan professionnel que privé : maladies physiques et/ou psychiques, disqualification professionnelle, perte d'emploi, problèmes qui concernent la vie privée...etc.

Il n'existe pas actuellement de définition du harcèlement moral au travail qui fasse consensus, mais certains auteurs insistent sur l'aspect sociologique lié aux réalités du travail, d'autres études insistent sur la perception subjective du harcèlement par la victime, dans cette

optique, la personne harcelée est considérée comme victime du harcèlement moral lorsqu'elle se reconnaît dans la définition de ce phénomène. (Rayner, 1997).

D'une autre part, ce phénomène de société prend une ampleur considérable dans le monde du travail, le rapport du Bureau International du Travail affirme que « la violence au travail quelle soit physique ou psychologique se généralise, franchissant les frontières, elle sévit un peu partout dans le monde, tous contextes et toutes catégories professionnelles confondus ». En effet, ce phénomène a été médiatisé récemment en Algérie à travers quelques articles de presse et des émissions radio, cependant il semble être méconnu même parfois par les personnes qui le subissent quotidiennement sur leurs lieux de travail.

La reconnaissance de l'ampleur et de la gravité du harcèlement moral doit passer par la compréhension fine des formes différentes qu'il prend selon les métiers ou professions des personnes concernées et selon les contextes organisationnels dans lesquels il émerge. En effet, paradoxalement, le harcèlement serait plus fréquent dans les établissements éducatifs, médicaux et sociaux, institutions censées aider, soigner ou rendre service (Desrumaux, 2007). Ainsi, la culture de la violence psychologique à gagner aussi les établissements de l'éducation, plusieurs indices de malaises s'observent chez les enseignants : tensions persistantes entre collègues, congé de maladie prolongés...etc. Freud classe le métier d'enseignant parmi les trois professions impossible avec la politique et la psychanalyse, en effet, à coté des difficultés que rencontre l'enseignant, dans l'accomplissement de son devoir, il se trouve parfois confronté à des conflits au quotidien ce qui peut l'éloigner petit à petit des préoccupations relatives à son métier.

Arques (2003), affirme que « Dans l'enseignement, la confusion des responsabilités, la réglementation, le recrutement, les structures, les traditions, les tabous, le manque d'éthique génèrent des situations originales où le harcèlement de crise ou rampant (...) peut se développer tranquillement au détriment de la qualité de la transmission du savoir et des méthodes. », donc l'étude du phénomène s'avère nécessaire pour cerner les situations du harcèlement moral, afin de permettre à d'éventuelles mesures de prévenir le milieu éducatif de ce phénomène croissant, où l'enseignant vit des conditions de travail difficiles, il est donc primordial de connaître les représentations sociales qui peuvent contribuer positivement aux changements.

Il s'agira dans cette étude, d'essayer de comprendre la façon dont les enseignants conçoivent et construisent la notion de harcèlement moral en examinant leurs connaissances et savoir sur le sujet. Arousseau et Landry remarquent « l'importance primordiale des perceptions

dans la connaissance de tout comportement violent », en effet, le harcèlement moral est un phénomène à caractère subjectif, où interviennent les perceptions de la victime et non seulement l'intention du harceleur.

Ainsi nous nous sommes orientés vers la théorie de la représentation sociale initiée par Serge Moscovici, car elle nous permettra d'aborder certaines dimensions de cette réalité sociale qu'est le harcèlement moral, en effet Moscovici (1994) souligne que « l'étude des représentations sociales a permis d'éclairer de nombreux aspects de la vie en sociétés », ainsi l'éclairage théorique apporté par la notion de représentation sociale nous semble adapté et pertinent pour cette recherche. Aussi, Moscovici (1976) affirme que la représentation sociale est un corpus organisé de connaissances et une des activités psychiques grâce auxquelles les hommes rendent la réalité physique et sociale intelligible, s'insérant dans un groupe ou en rapport quotidien d'échange, libèrent les pouvoirs de leur imagination

Cette étude a pour but, de décrire et d'analyser, le contenu des représentations sociales des enseignants afin de mieux cerner le phénomène d'harcèlement moral, ce qui permettra de comprendre leurs perceptions et modes de réflexions qui guident leurs actions, en effet selon Bonardi, Roussiau (1999), les représentations sociales étant le fondement de la pensée sociale agissante, l'analyse de celles-ci est utile pour comprendre et expliquer la nature des liens sociaux, les pratiques sociales, et les relations intra et inter groupes.

L'analyse du système central de ces représentations, nous apportera des éléments indispensables pour : le repérage des différents éléments constituant les représentations sociales de la population étudiée, ainsi que des informations sur la construction d'une certaine connaissance ou définition concernant notre objet qu'est le harcèlement moral.

Nous tenterons de savoir si les enseignants du cycle primaire saisissent le sens du concept du harcèlement moral ? Quelles sont leurs représentations sociales concernant le sujet ? Si les facteurs spécifiques à leur milieu font ressortir une définition liée à leurs expériences et à leurs interactions sociales ? Partant de ces questionnements, nous tenterons de découvrir les images et perceptions qui organisent les représentations sociales des enseignants du cycle primaire quant au phénomène d'harcèlement moral.

Définitions des concepts de la recherche :

Selon Colleyn (1998), « se serait une grave erreur de croire qu'on peut se passer de tout vocabulaire spécialisé et qu'il est possible de bâtir une science avec les mots de tous les jours. Il convient, au contraire, de défier des imprécisions et des naïvetés véhiculées par le sens commun », donc pour pouvoir utiliser certains concepts, nous nous proposons de les définir selon le contexte de notre étude

1) Représentation sociale :

L'origine du mot « Représenter » vient du latin «repsentare», qui veut dire rendre présent. Le dictionnaire Larousse précise qu'en philosophie, « la représentation est ce par quoi un objet est présent à l'esprit ».

Par ailleurs, Le concept de représentation en psychologie, désigne « une perception, une image mentale dont le contenu se rapporte à un objet, à une situation, à une scène, du monde dans lequel vit le sujet. ». D'une autre part, Jodelet (1989) définit la représentation sociale « comme une forme de connaissance socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social ».

Ainsi, les représentations sociales orientent la pensée vers une visée pratique de la communication, la compréhension et la maîtrise de l'environnement social, en d'autres termes, elles constituent le miroir de notre conception des choses et du monde et se situent à l'origine de nos actions. Selon Rouquette et Râteau (1998) « les représentations sont une clé qui donne accès à la compréhension », car on comprend les phénomènes qui nous entourent selon nos perceptions qui sont organisées et réorientées sans cesse et suivant les changements dans notre univers social.

Le concept de représentation sociale est un concept très vaste comme en témoignent plusieurs définitions, nous retenons que la représentation sociale est un processus d'élaboration mentale qui implique des productions de règles sociales à suivre selon la manière dont nous percevons le monde.

L'apport que peut donner cette notion de représentation sociale à notre étude est important, puisque on cherche à dégager les perceptions et réflexions des enseignants concernant le sujet du harcèlement moral, cela ne serait possible sans le recours à l'étude de la représentation sociale. De plus, il est important d'exploiter le domaine de l'éducation pour l'étude des représentations sociales, d'ailleurs plusieurs auteurs montrent l'importance que revêt ce genre d'étude pour « Le

champ éducatif qui apparaît comme un champ privilégié pour voir comment se construisent, évoluent et se transforment des représentations sociales au sein des groupes sociaux et nous éclairer sur le rôle de ces constructions dans les rapports de ces groupes à l'objet de leurs représentations » (Gilly, 1994 ; Jodelet, 1994).

2) Harcèlement moral :

Dans le dictionnaire Robert, harceler, veut dire « soumettre sans répit à des petites attaques répétées », donc ces actes ne prennent leur sens que dans le temps.

Le harcèlement moral est une expression qui est construite à partir de deux termes : « harcèlement » et « moral ». Le terme harcèlement vient du verbe « harceler » qui désigne l'action de harceler qui consiste à exercer une pression de manière constante à l'encontre d'une personne au sein d'une collectivité hiérarchisée.

Quant au terme moral, il vient du latin « moralitas » qui veut dire « façon, caractère, comportement approprié », il se rapporte au concept de l'action humaine qui concerne les règles sociales, les mœurs établies dans une société. En effet, la morale personnelle est distinguée parmi de bonnes et de mauvaises intentions, motivations ou actions apprises, autrement développées par les individus, ainsi la morale est un ensemble de règles, de conduites et de valeurs auxquelles un individu se soumet « librement » ou en vigueur au sein d'un groupe ou d'une société, pour être conforme aux normes de ce qui est juste dans le comportement, vertueux, qui relève de l'éthique.

En effet la notion d'harcèlement moral est justement rattachée à l'absence de ces valeurs morales chez celui qui harcèle, manque d'état d'âme, et n'éprouve aucun remord face à la victime, ce problème de conscience est parfois si grand que le harceleur est prêt à employer tout les moyens pour atteindre sa victime.

3) Enseignant :

Ce concept contient plusieurs expressions (éclairant, éduquant, expliquant, formant, inculquant, informant, initiant,....instituteur, instruisant, lecteur, montrant, professant, professeur.). Enseigner c'est faire acquérir une connaissance à quelqu'un en la lui enseignant, c'est faire savoir.

Le rôle de l'enseignant dans l'école consiste à assurer l'instruction et l'éducation des élèves, mais parfois les conditions de travail ne permettent pas d'accomplir cette tâche. En effet le cadre

de travail de l'enseignant est caractérisé par un taux élevé d'interactions qui l'oblige à être en relation avec les collègues, le directeur, l'inspecteur, la tutelle, et les parents d'élèves, ces relations s'avèrent parfois néfastes pour sa santé mentale et physique, lorsqu'elles sont problématiques. En effet la dégradation des conditions de travail au sein des écoles primaire peut empêcher l'enseignant d'accomplir son devoir convenablement. Selon Perrenoud (1983), enseigner ne consiste pas seulement à appliquer aveuglément une théorie, ni à se conformer à un modèle, c'est avant tout résoudre des problèmes, prendre des décisions et agir en situation d'incertitude et souvent d'urgence.

Les études précédentes :

Il est évident qu'un chercheur prenne connaissance des travaux antérieurs qui portent sur des objets comparable et qu'il soit explicite sur ce qui rapproche, et sur ce qui distingue son propre travail de ces courant de pensée. (Quivy et Campenhoudt, 1997), en effet les études qui ont porté sur le harcèlement moral sont nombreuses, mais celles qui ont traitées du sujet des représentations sociales du harcèlement sont rares et n'ont concerné qu'un type en l'occurrence le harcèlement sexuel.

L'une des études qui a été menée sur les représentations sociales du harcèlement sexuel dans les milieux du travail, est l'étude de A. L. Kornblit & M. Petracci (1996) qui ont mené une recherche auprès d'une population de travailleurs (hommes et femmes) en Argentine, cette étude porte sur leurs représentations sociales du harcèlement sexuel à leur poste de travail. Elles ont employé trois procédés méthodologiques qui sont : détection du noyau et des éléments périphériques de la représentation à partir de mots évoqués; l'analyse factorielle de similitude appliquée à un corpus constitué par les réponses des interviewés à une question ouverte et le groupe (cluster) hiérarchique appliqué aux donnés recueillies au moyen de la technique de choix des mots par blocs.

Les éléments centraux de la représentation du harcèlement sexuel dans les milieux du travail sont "sexualité" et "contrainte" lorsque la population étudiée est prise dans l'ensemble. Les éléments périphériques diffèrent selon qu'il s'agisse d'hommes ou de femmes. Les deux premiers axes résultant de l'analyse factorielle des correspondances dénommées "de genre" et de "pouvoir" ont permis d'identifier quatre scénarios imaginaires du harcèlement sexuel,

analogues aux représentations sociales qui découlent des données obtenues à partir de la technique de cluster hiérarchique.

L'analyse a donnée, quatre représentations sociales au sujet du thème de cette recherche:

1. Représentation sociale surtout basée sur la relation sexe/ autorité.
2. Représentation sociale surtout basée sur la relation attirance/ besoin.
3. Représentation sociale surtout basée sur la relation violence/ viol.
4. Représentation sociale basée sur les actions de la victime du harcèlement (porter plainte, faire procès au harceleur) et sur ses sentiments (rage, impuissance).

Cette recherche est portée sur l'étude des représentations sociales d'un sujet tabou qu'est le harcèlement sexuel, qui est un type d'agissements qui rentrent dans le processus du harcèlement moral. En effet, les deux sujets sont étudiés à travers les représentations sociales, à la différence des techniques de recueil de données qui sont différentes en effet, nous avons utilisé la carte associative pour le recueil de contenu, puis le modèle de schème cognitif de base et la méthode de Verges pour déterminer la structure de la représentation.

Les objectifs de la recherche :

L'objectif de l'étude serait d'identifier les représentations sociales des enseignants vis-à-vis du harcèlement moral, à partir desquelles, on peut savoir si ce phénomène est connu dans les établissements primaires, aussi on veut montrer à quel point le contenu des représentations sociales des enseignants s'accorde avec la définition du harcèlement moral. Puis on tentera de recueillir toutes les démarches qui ont été proposées pour la prévention de cette forme de violence, que ce soit sur le plan individuel ou organisationnel ou enfin d'un point de vue juridique.

Partie théorique

Chapitre I: Notion de représentation sociale

La représentation sociale est une notion qui joue un rôle important dans la compréhension des phénomènes sociaux et le traitement des questions de psychologie sociale, cela apparaît dans le nombre d'études et d'articles scientifiques dans les différents domaines dont particulièrement, l'anthropologie, l'histoire, la linguistique, la psychologie sociale, la psychanalyse, et la sociologie.

Vergès (1995) souligne que « Le concept de représentations sociales présente un grand intérêt pour les chercheurs en sciences sociales. En effet, il permet d'envisager dans le même mouvement, d'une part les déterminations collectives et, d'autre part, la liberté de choix et de création de l'acteur social. »

La notion de représentation est aujourd'hui de plus en plus présente dans le champ des études en psychologie sociale, son étude permet de comprendre et d'expliquer la réalité en fournissant le cadre de référence commun qui permet l'échange social. Berger et Luckmann, (1996) soulignent que: « Toute société constitue ou reconstitue la réalité qu'elle éprouve, pour l'affronter, la dominer ou s'en accommoder ; en un mot, elle se la « représente ».

Les travaux de Flick (1992) indiquent que l'étude des représentations sociales permet d'accéder à la façon dont une société ou un groupe social « pense » à propos d'un domaine, d'un objet déterminé, et ce à partir des sujets en tant que membres d'une société, de leur façon de penser et de leur savoir.

1.1 Historique du concept :

Dans le domaine de la psychologie sociale il y a eu un grand intérêt porté à l'étude des représentations sociales, cela se traduit par les diverses recherches qui ont étudié différents aspects de cette notion. Pour Durkheim (1991), il s'agit de représentations collectives, en effet il a étudié les représentations à travers l'étude des religions et des mythes, il affirme que, " les premiers systèmes de représentations que l'homme s'est fait du monde et de lui-même sont d'origine religieuse." Durkheim (1991), différencie les représentations collectives des représentations individuelles, il

souligne que : " La société est une réalité sui generis ; elle a ses caractères propres qu'on ne retrouve pas, ou qu'on ne retrouve pas sous la même forme, dans le reste de l'univers. Les représentations qui l'expriment ont donc un tout autre contenu que les représentations purement individuelles et l'on peut être assuré par avance que les premières ajoutent quelque chose aux secondes."

Puis Moscovici (1961) à son tour s'est intéressé au concept de représentation sociale, en reprenant les points de vue de Durkheim et les développant. En effet, dans son ouvrage « *la psychanalyse, son image et son public* », il écrit que les représentations sociales sont « des systèmes cognitifs qui ont une logique et un langage particulier (...) des théories sui generis, destinées à la découverte du réel et de son ordination (...) les représentations sociales constituent une organisation psychologique, une forme de connaissance particulière à notre société, et irréductible à aucune autre ».

Le fonctionnement cognitif est basé sur des règles différentes : il est régi par des relations normatives qui contrôlent, vérifient, et commandent les opérations cognitives (Moscovici, 1989). Les représentations sont donc un phénomène social soumis à une dynamique double imbriquée dans les rapports de communication qui s'établissent entre les individus.

Doise (1990) affirme que les représentations sociales ne peuvent pas être définies uniquement au moyen de leur aspect cognitif ou de leur aspect social mais qu'elles sont définies par le lien entre organisation cognitive et relations sociales symboliques. Ce lien est établi grâce à des principes organisateurs qui articulent les dynamiques sociales et les dynamiques cognitives individuelles, et qui se manifestent dans les organisations de contenus des représentations.

De nombreux chercheurs se sont intéressés aux représentations sociales par la suite, leur champ d'étude s'est diversifié suivant leurs disciplines, entre autres des psychosociologues comme Chombart de Lauwe (1971) à travers l'étude des représentations de l'enfance, Jodelet (1984) à travers l'étude des représentations sociales du corps humain et de la maladie mentale, et Herzlich (1972) qui a menée une étude sur les représentations de la santé et de la maladie.

Ainsi, des anthropologues tels que Laplantine (1978, 1987), des sociologues comme Bourdieu (1982), des historiens comme Ariès (1962) et Duby (1978). Il y a eu aussi d'autres études, par exemple les représentations de la culture (Kaës), ou encore de la vie professionnelle (Herzberg, Mausner et Snyderman).

1.2 Définitions des représentations sociales :

La représentation sociale a été l'objet de différentes définitions :

Selon Moscovici (1961), la représentation sociale est « un système de valeurs, de notions et de pratiques relatives à des objets, des aspects ou des dimensions du milieu social, qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais qui constitue également un instrument d'orientation de la perception des situations et d'élaboration des réponses ».

Herzlich (1969) est parti d'une étude sur la représentation sociale de la santé et de la maladie pour définir la représentation comme processus de construction du réel, en effet, « l'accent mis sur la notion de représentation vise à réintroduire l'étude des modes de connaissances et des processus symboliques dans leur relation avec les conduites ».

Jodelet (1984), quant à elle affirme que « Le concept de représentation sociale désigne une forme de connaissance spécifique, le savoir de sens commun, dont les contenus manifestent l'opération de processus génératifs et fonctionnels socialement marqués. Plus largement il désigne une forme de pensée sociale. »

Pour Moscovici (1984), les représentations sociales constituent un mode particulier de connaissances et de communication de ce savoir. Il propose une définition générale en 1961 où il définit les représentations sociales comme: « un système de valeurs, de notions et de pratiques relatives à des objets, des aspects ou des dimensions du milieu social, qui permet non seulement la stabilisation du cadre de vie des individus et des groupes, mais qui constitue également un instrument d'orientation de la perception des situations et d'élaborations des réponses. »

Jodelet (1989) ajoute que la représentation sociale est considérée comme étant « une forme de connaissance, socialement élaborée et partagée, ayant une visée pratique et concourant à la construction d'une réalité commune à un ensemble social »

Fischer (1987), quant à lui explique que « La représentation sociale est la construction sociale d'un savoir ordinaire élaboré à travers les valeurs et les croyances partagées par un groupe social concernant différents objets (personne, événements, catégories sociales, etc.) et

donnant lieu à une vision commune des choses, qui se manifeste au cours des interactions sociales. ». Ainsi le contenu des représentations sociales est commun à tout les membre d'un groupe, l'aspect social est ici accentué à cause des interactions sociales.

Selon le même auteur, la représentation « comme une vision fonctionnelle du monde, qui permet à l'individu ou au groupe de donner un sens à ses conduites, et de comprendre la réalité, à travers son propre système de références, donc de s'y adapter, de s'y définir une place. », ceci implique que les représentations sociales permettent aux individus et aux groupes de maîtriser leur environnement et d'agir sur celui-ci. D'une autre part, Abric (1971) souligne que la représentation « est la somme totale des images présentes dans le groupe et concernant les différents éléments de la situation auquel le sujet est confronté ».

De son coté, Moscovici (1976) voit que les représentations sociales sont « des systèmes qui ont une logique et un langage particulier, une structure d'implication qui portent autant sur des valeurs que sur des concepts ».

Ces différentes définitions se complètent, en effet les représentations sociales sont des connaissances qui permettent les interactions sociales, ce qui donne sens aux comportements des individus. Ces mêmes définitions contiennent des mots clés qui permettent d'approcher cette notion entre autre:

-Le sujet : ce mot peut présenter un individu ou un groupe social.

- L'objet : ce terme peut être aussi bien une personne, une chose, un événement, un phénomène naturel, une idée, une théorie, etc. Il peut être aussi bien réel qu'imaginaire ou mythique, mais il est toujours requis.

- La perception : qui signifie le fait de se saisir d'un objet par les sens (visuel, auditif, tactile ...) ou par l'esprit (opération mentale).

-L'action : qui renvoie à l'appropriation de l'objet perçu par le sujet.

-et enfin les mots Image, figure, symbole, signe sont des représentations de l'objet perçu et interprété.

Les représentations sociales s'apparentent donc à des formes de théories « naïves » socialement construites et partagées en vue de reconstruire, simplifier ou expliquer une réalité et se l'approprier (Jodelet, 1995), ou encore de rationaliser des pratiques.

Pour résumer, les représentations sociales sont des grilles de lecture de la réalité socialement construites. Par conséquent, elles supposent:

-La présence de groupes différents qui élaborent cette grille à leur manière en fonction de leurs intérêts et positions dans un groupe donné.

-L'organisation d'opinions socialement construites relativement à un objet qui résulte d'un ensemble de communications sociales qui permettent, de maîtriser l'environnement et de se l'approprier en fonction d'éléments symboliques propres à son ou ses groupes d'appartenance.

-La « production originale, un remodelage complet de la réalité, une réorganisation de type cognitif ou les connotations idéologiques personnelles (attitudes, opinions) et collectives (valeurs, normes) prennent une place essentielle aussi bien dans le produit que dans les mécanismes même de sa constitution » (Jodelet, 1995).

L'étude des représentations sociales s'attache donc plus à comprendre ce qui distingue ces groupes que ce qui les réunit sans pour autant laisser de côté ce qui fait consensus au sein d'un groupe. Selon Rouquette et Rateau (1998), c'est sur cet aspect de différenciation des groupes sociaux que peuvent se distinguer alors les représentations collectives des représentations sociales. En effet celle qui est collective est commune à tout le genre humain alors que celle qui est sociale est commune à un groupe social.

1-3 Construction de la représentation sociale :

Il faut distinguer deux processus cognitifs principaux qui contribuent à la construction des représentations sociales : l'objectivation et l'ancrage.

1-3-1 L'objectivation :

Les informations utilisées quotidiennement, n'ont pas une définition précise, pourtant leur identification est possible lorsque elles se présentent. L'objectivation est un processus ayant pour fonction de concrétiser ce type de notions abstraites afin d'en faciliter l'appréhension et l'usage quotidien, en effet ce processus rend concret ce qui est abstrait (Doise et Palmonari, 1986 ; Doise, & Lorenzi-Cioldi, 1992), il change le relationnel du savoir scientifique en image d'une chose.

Dans un premier temps, il y a la sélection des informations, puis l'assimilation du concept, cette sélection est faite à travers des critères culturels et normatifs, pour déterminer la

valeur accordée à la notion en la reliant à des concepts déjà présents, ce tri va éliminer les éléments qui ne s'accordent pas avec ces critères.

Vient par la suite l'illustration d'une manière concrète, ainsi, la personne « résorbe un excès de signification » (Moscovici, 1961), en associant une image à un concept ; on parle alors de « schèmes figuratifs ». Ce nouveau modèle est constitué d'idées élémentaires et concrètes portant sur l'objet, il permet la catégorisation, la compréhension et l'évaluation des nouvelles informations. Ainsi l'individu fait la synthèse des éléments essentiels qui constituent une notion, cette substitution de l'image au concept lui permet ainsi de construire des notions simples qui peuvent être faciles à utiliser au cours de conversations.

Dans le deuxième temps de l'objectivation, il y a soustraction de l'aspect symbolique de l'image, à laquelle on attribue un aspect plus réel. En substituant une illustration simple à une idée complexe, ce processus nous permet de concrétiser l'abstrait, et de simplifier la réalité par sa schématisation (Doise, 1986). Donc l'objectivation se résume à recueillir l'information, à la trier, à la simplifier et à éliminer certains éléments selon le filtre sociocognitif préexistant dans le groupe.

1-3-2 L'ancrage :

L'étape de l'ancrage est consécutive à l'objectivation, ce processus, permet d'intégrer la représentation qui est conforme à des cadres de réflexion qui existent déjà chez la personne. En s'intégrant aux cadres généraux de la pensée, les nouvelles représentations, seront normalisées, et compréhensibles. Ce processus a pour principale fonction de donner une utilité aux nouveaux savoirs acquis, car il permet de mettre les connaissances dans le contexte qui convient, c'est-à-dire trouver l'application qui serve les intérêts propres de l'individu.

L'ancrage permet aussi d'intégrer les éléments propres à chaque individu avec les valeurs propres à une communauté, et comporte plusieurs aspects :

- Le sens : veut dire que l'objet représenté à une signification donné par le groupe concerné par la représentation, l'identité sociale et culturelle du groupe est ainsi exprimée.
- L'utilité : à pour utilité de créer un langage commun entre les membres d'un groupe à travers la représentation sociale partagée.
- L'enracinement dans le système de pensée préexistant : en ce sens l'ancrage permet aussi d'intégrer les nouvelles informations, en les classant et en les rangent dans des cadres de pensée

socialement établis, des attentes et des contraintes peuvent être aussi associées aux éléments de la représentation, en orientant les comportements des individus.

Le processus d'ancrage permet d'intégrer les nouveaux éléments de la représentation en prenant compte des connaissances et valeurs propres à l'individu et au groupe auquel il appartient. Selon Guimelli (1994) « l'ancrage permet ainsi d'accrocher quelque chose qui est nouveau à quelque chose qui est ancien » pour permettre l'interprétation et le réajustement des comportements et des relations dans le groupe suivant les nouvelles données.

Donc ces deux processus (objectivation et d'ancrage) sont actualisés à chaque fois qu'il y a des informations qui ne sont pas familières. Doise et Palmonari (1986) citent Moscovici qui souligne que l'une des fonctions principales des représentations sociales demeure précisément la domestication de ce qui est étrange et que par ce phénomène, le modèle figuratif demeure ouvert et sensible aux changements de l'environnement.

1-4 Nature des représentations sociales :

Les représentations sociales ne sont pas un reflet de l'objet à travers la conscience du sujet mais plutôt la traduction des relations complexes, réelles et imaginaires, objectives et symboliques que le sujet entretient avec cet objet. L'accès au contenu des représentations offre alors tout ce qui oriente les pratiques sociales et représente un décodage de la réalité. Plus qu'une vision statique du monde, les représentations sociales correspondent aussi à des systèmes d'attentes et d'anticipations (Moscovici, 1969). Cette dimension fonctionnelle donne son sens aux comportements et attitudes et permet de comprendre la réalité, et de s'y adapter.

1-5 Fonctions des représentations sociales

Abric (1994) propose Quatre fonctions essentielles qui précisent le rôle fondamental des représentations sociales dans la dynamique des rapports entre les individus :

1-5-1 fonction du savoir :

Les représentations servent à comprendre et à expliquer la réalité, Moscovici (1961), Jodelet (1984, 1989), Guimelli (1994) et Abric (1994) s'accordent à dire que la première fonction cognitive des représentations sociales s'applique à l'élaboration d'un savoir commun, et spécifique. Guimelli (1994) propose une définition qui s'accorde avec cette vision, il considère

les représentations sociales comme un ensemble de connaissances, de croyances et d'opinions partagées par un groupe à l'égard d'un objet donné. Jodelet (1989), explique d'une autre part que cette forme de connaissance ne dépend pas uniquement de systèmes de pensée tels que l'idéologie, la culture, les connaissances scientifiques, l'insertion sociale des individus ou du groupe, mais dépend aussi de l'expérience personnelle et affective des individus.

1-5-2 fonction identitaire :

Les représentations sociales permettent la formation d'une identité sociale, car elles situent les individus et les groupes dans le champ social, et servent à la sauvegarde de la spécificité des groupes (Mugny et Carugati, 1985; cités par Dupont, 1997). Cette fonction est importante sur le plan des comparaisons et des contrôles sociaux, elle permet au groupe de se démarquer tout en comblant le besoin d'appartenance de ses membres. Abric et Vignaux (1994) soulignent l'importance du lien entre la communication et l'identité puisque le discours qui véhicule les significations constitue le seul moyen par lequel les individus s'y reconnaissent et se l'approprient.

Ainsi les représentations sociales sont des systèmes d'interprétation des événements et du monde, elles sont les vecteurs essentiels des opinions, jugements et croyances, visant à assurer la pertinence et la régularité de nos liens et de nos conduites en collectivité.

1-5-3 fonction d'orientation :

Jodelet (1991) pense que le monde est géré socialement et non pas individuellement, les représentations sociales selon elle, orientent les individus dans la façon de nommer, de définir et d'interpréter les divers aspects de la réalité quotidienne.

D'après Flament (cité par Vittorio et Al, 2003), les représentations indiquent ce qui est normal de faire et de dire dans une situation donnée, compte tenu de la signification et de la finalité de cette situation. Cette théorie que les individus construisent autour de la nature d'une tâche oriente la lecture et le décodage de l'information donnée à son sujet ainsi que les attitudes du sujet à l'égard de l'ensemble de la situation.

Par ailleurs, Flament (1994) note que les représentations sociales désignent l'ensemble des recommandations et instructions qui s'imposent devant une situation donnée. Gilly (1980) explique que de cette façon se met en place un système organisateur de type normatif qui sert ensuite de référence pour l'appréhension d'autrui.

1-5-4 fonction justificative :

les représentations sociales légitiment la conduite et offrent l'argumentation pour expliquer la différenciation sociale, à travers la nécessité d'établir des décisions, des comportements ou des prises de positions adoptées et par conséquent, maintenir et renforcer la position sociale d'un groupe donné.

1-5-5 fonctions d'interprétation et de construction de la réalité :

Les représentations sociales sont des manières de penser et d'interpréter le monde et la vie quotidienne. En effet, les valeurs et le contexte dans lequel elles s'élaborent, ont une incidence sur la construction de la réalité. Ainsi il existe toujours une part de création individuelle ou collective dans les représentations, C'est pourquoi elles ne sont pas figées à jamais, même si elles évoluent lentement.

1-6 Caractéristiques des représentations sociales :

Le concept de représentation sociale est si complexe qu'il est nécessaire d'ordonner son contenu. Il y a cinq caractères fondamentaux d'une représentation sociale d'après Jodelet (1984).

- Elle est toujours une représentation d'un objet :

Il n'existe pas de représentation sans objet, en conséquence, il existe un lien entre l'objet et le sujet qui est la représentation. Moscovici (cité par Herzlich, 1969), pense qu'il n'y a pas de coupure entre l'univers extérieur et l'univers intérieur de l'individu (ou du groupe). Effectivement, le sujet et l'objet ne sont pas foncièrement distincts c'est-à-dire que la représentation de quelque chose implique que le stimulus et la réponse sont indifférenciés. Celle-ci n'est pas une réaction à celui-là, mais, jusqu'à un certain point, son origine.

- Elle a un caractère imageant :

C'est-à-dire qu'elle a la propriété de rendre interchangeable le sensible et l'idée, le percept et le concept. Le terme image signifie la face figurative de la représentation, qui renvoie à l'imaginaire social et individuel. Ainsi, la représentation sociale aide à la compréhension de notions abstraites et matérialise les concepts.

- Elle a un caractère symbolique et signifiant :

La représentation sociale a deux faces, l'une figurative, l'autre symbolique. Dans la figure, le sujet symbolise l'objet qu'il interprète en lui donnant un sens. Pour Rouquette et Rateau (1998), c'est le sens qui est la qualité la plus évidente des représentations sociales.

- Elle a un caractère constructif :

La représentation construit la réalité sociale. Pour Abric (1994), « toute réalité est représentée, c'est-à-dire appropriée par l'individu ou le groupe, reconstruite dans son système cognitif, intégrée dans son système de valeurs dépendant de son histoire et du contexte social et idéologique qui l'entoure ». En effet, la pensée sociale élabore la réalité selon différents modèles, cela apparaît à travers l'étude des représentations sociales.

- Elle a un caractère autonome et créatif :

Les représentations sociales ont une influence sur les attitudes et les comportements, cela concerne les relations entre groupes et les représentations que chaque groupe va se faire de l'autre groupe, justifiant a posteriori des prises de position et des comportements. Selon Abric (1994), il s'agit d'un « nouveau rôle des représentations : celui du maintien ou du renforcement de la position sociale du groupe concerné. »

1-6-1 Les Attitudes

L'attitude est définie comme une disposition à réagir de manière favorable ou non à une classe d'objet : « une prédisposition psychique latente, acquise, à réagir d'une certaine manière à un objet » (Kolde cité par Fougeyrollas et Al 1999). Les informations dont dispose un individu sur un objet particulier constituent ainsi son stock de croyances sur l'objet. Ces croyances peuvent être motivées par des informations objectives, comme elles peuvent s'appuyer sur des préjugés ou des stéréotypes. Elles peuvent aussi être modifiées et évoluées.

Donc, les attitudes organisent des conduites et des comportements plus ou moins stables, mais ne peuvent pas être directement observées. Elles sont généralement associées et évaluées par rapport aux comportements qu'elles génèrent.

1-6-2 Les stéréotypes

On considère généralement que le stéréotype constitue une forme spécifique de verbalisation d'attitudes, caractérisé par l'accord des membres d'un même groupe autour de certains traits, qui sont adoptés comme valides et discriminants pour décrire l'autre dans sa

différence (Tajfel cité par Fougeyrollas et Al 1999). Le stéréotype affiche ainsi les perceptions identitaires et la cohésion des groupes. Il donne des grilles de lecture, par la comparaison et l'opposition aux traits attribués à d'autres groupes. Ainsi, l'important n'est pas de décider si le stéréotype est " vrai ", mais de savoir le reconnaître comme tel, et de reconnaître sa validité pour un groupe donné, dans la manière dont il affecte les relations entre les groupes et corollairement, par exemple, l'apprentissage des langues pratiquées par ces groupes (Candelier & Hermann-Brennecke 1993, Muller 1998, Perrefort 1996 et 1997, Mettello de Seixas 2000, cités par Fougeyrollas et Al 1999.). Les stéréotypes identifient des images stables et décontextualisées, schématiques et raccourcies, qui fonctionnent dans la mémoire commune, et auxquelles adhèrent certains groupes. Le degré d'adhésion et de validité que leur portent certains groupes de locuteurs ou des individus peut être liés à des conduites, à des comportements linguistiques et à des comportements d'apprentissage.

1-7 constitution d'une représentation sociale :

Selon la théorie de Moscovici, les individus reconstruisent continuellement le réel auquel ils sont confrontés et procèdent ainsi à un véritable remodelage de l'objet. Ce remodelage du réel résulte toutefois de plusieurs interactions sociales partagées par un même groupe d'individus et intégrées dans une réalité de sens commun. Abric (1976, 1989, 1994) décrit la représentation sociale comme le produit et le processus d'une activité mentale par laquelle un individu ou un groupe reconstitue le réel et lui attribue une signification spécifique.

Il existe différentes approches qui envisagent la façon dont s'élaborent les représentations sociales ; chacune d'entre elles privilégie une de leurs facettes. Jodelet (1984) relève six points de vue sur la construction d'une représentation sociale:

- Une approche qui valorise particulièrement l'activité cognitive du sujet dans l'activité représentative. Le sujet est un sujet social, porteur d'idées, de valeurs et de modèles qu'il tient de son groupe d'appartenance ou des idéologies véhiculées dans la société. La représentation sociale se construit lorsque le sujet est en situation d'interaction sociale ou face à un stimulus social. Un autre point de vue insiste sur les aspects signifiants de l'activité représentative. Le sujet est producteur de sens à travers sa représentation s'exprime le sens qu'il donne à son expérience dans le monde social. La représentation est sociale car élaborée à partir des codes sociaux et des valeurs reconnues par la société. Elle est donc le reflet de cette société.

- Une troisième approche envisage les représentations sous l'angle du discours. « Ses propriétés sociales dérivent de la situation de communication, de l'appartenance sociale des sujets parlants, de la finalité de leurs discours. »
- La pratique sociale de la personne, est valorisée dans une quatrième optique. Le sujet est un acteur social, la représentation qu'il produit « reflète les normes institutionnelles découlant de sa position ou les idéologies liées à la place qu'il occupe. »
- Dans une autre perspective, c'est l'aspect dynamique des représentations sociales qui est souligné par le fait que ce sont les interactions entre les membres d'un groupe ou entre groupes qui contribuent à la construction des représentations.
- Un dernier point de vue analyse la manifestation des représentations en postulant l'idée d'une « reproduction des schèmes de pensée socialement établis. ». Le comportement de l'individu est déterminé par les idéologies dominantes de la société dans laquelle il évolue.

La variété de ces diverses approches enrichit la recherche sur les phénomènes représentatifs. Jodelet (1984), rappelle que l'étude des représentations conduit à plusieurs champs d'application comme l'éducation, la diffusion des connaissances ou encore la communication sociale, aspect sur lequel Moscovici a particulièrement insisté.

1-8 Structure des représentations sociales :

L'approche structurale est l'une des approches élaborée pour l'étude des représentations sociales, qui consiste à décrire et à comprendre l'organisation des éléments qui les composent, et s'avère utile pour l'étude de l'évolution des représentations sociales.

Comme Rouquette et Rateau (cité dans Abric ,1994) l'indiquent « Une représentation se définit par deux composantes : ses éléments constitutifs d'une part, et son organisation, c'est-à-dire les relations qu'entretiennent ces éléments d'autre part.». En effet, l'étude de la représentation sociale, suppose le repérage du contenu composé d'éléments dits « invariants structuraux » et la détermination des relations qui existent entre ces éléments.

D'ailleurs, Abric (1976) a proposé la théorie du noyau central, qu'il a développé à partir de la notion de noyau figuratif, mentionné par Moscovici, et a repris par la suite cette notion sous le terme de noyau central (ou noyau structurant). La terminologie employée par les auteurs

est diversifiée selon l'aspect que donne chacun d'eux, mais elle est globalement commune. Ainsi Abric (1976 ; 1984) parle de « noyau central », Mugny & Carugati (1985) le désigne par le « noyau dur », alors que Doise (1985) évoque le « principe organisateur ».

D'après cette théorie, Abric (1976) considère la représentation sociale comme un ensemble organisé autour d'un noyau central, composé d'éléments qui donnent la signification et l'organisation de la représentation. Le noyau central qui est partagé collectivement, se caractérise par une cohérence, une stabilité qui lui permet de résister aux changements.

1-8-1 Le noyau central :

Selon Abric (cité par Rouquette et Rateau, 1998), le système central est associé à la part la plus ancienne, et la plus ancrée, ce système : « apparaît liée aux conditions historiques, sociologiques et idéologique, directement associé aux valeurs et aux normes ». Le noyau central est composé d'éléments essentiels qui forment l'identité d'un groupe comme les valeurs et croyances. Il est considéré comme le niveau le plus stable de la représentation.

Le système central qui est le fruit des déterminismes historiques, symboliques et sociaux et qui structure les pensées relatives à l'objet. Sa dimension est essentiellement qualitative : la fréquence d'apparition d'un ou de plusieurs éléments dans le discours des sujets, ne suffit pas à affirmer qu'il s'agit d'éléments constitutifs du noyau central. Par contre, lorsque ceux-ci entretiennent un nombre élevé de relations avec l'ensemble des autres éléments et surtout leur donnent leur signification, on considère que l'importance quantitative de ces liaisons est un indicateur pertinent de la centralité. Le noyau central a deux fonctions fondamentales :

-Une fonction génératrice :

Le noyau central est l'élément à partir duquel se fait la création des éléments de la représentation, qui prennent leurs sens et signification de cet élément qui leur permet de se transformer.

-Une fonction organisatrice :

Car le noyau central sert à déterminer la nature des liens qui unissent entre eux les éléments de la représentation. La transformation du noyau central entraîne celle des éléments qui constituent la représentation.

Le noyau central est constitué d'éléments qui donnent sens à la représentation, par la nature de l'objet représenté, la nature de cet objet et la finalité de la situation définissent le ou les éléments centraux qui prennent alors deux dimensions : Soit une dimension fonctionnelle où les éléments centraux sont ceux qui concernent directement la réalisation d'une tâche, Soit une dimension normative où les éléments centraux sont constitués par une norme, un stéréotype ou une attitude dominante envers l'objet de la représentation. Aussi, il faut noter que le noyau central est un élément stable, qu'il n'est pas possible de modifier, c'est pour cette raison que Mugny et Carugati (1985) le désignent comme « noyau dur ».

1-8-2 Les éléments périphériques :

D'autres éléments de la représentation, s'organisent autour du noyau central et se caractérisent par l'instabilité, et sont moins prégnants, en effet, ces éléments constituent le système périphérique de la représentation. Cependant, les éléments périphériques sont plus variables, plus contingents puisqu'ils sont plus proches de la réalité extérieure et plus soumis aux situations (Abric, 1994). C'est « la face la plus visible celle qui est accessible par l'observation et l'entretien » (Moliner, 2001). Le système périphérique est plus proche de la réalité quotidienne des individus, il indique la variabilité des éléments de la représentation d'un groupe, qui permet l'adaptation de la représentation si des transformations des comportements surviennent.

La fonction du système périphérique est l'adaptation de la représentation à de nouveaux contextes sociaux. Flament (1989) parle de la métaphore du « pare-chocs » en désignant cette fonction qui permet l'adaptation entre la représentation et la réalité. Cela se passe dans un but d'économie et suivant la cohérence avec le noyau central.

Le système périphérique a autant d'importance que le noyau central qui est le fondement de la représentation. « Ils comprennent des informations retenues, sélectionnées et interprétées, des jugements formulés à propos de l'objet et de son environnement, des stéréotypes et des croyances. Ils constituent l'interface entre le noyau central et la situation concrète dans laquelle s'élabore ou fonctionne la représentation. »

Ces éléments fonctionnent comme grille de décryptage d'une situation, selon l'expression employée par Flament (1989) qui leur assignent trois fonctions essentielles :

- Une fonction prescriptive : les éléments périphériques indiquent ce qu'il convient de faire (quels comportements adopter) ou de dire (quelles positions prendre) selon les situations. Ils donnent des règles qui permettent de « comprendre chacun des aspects d'une situation, de les prévoir, de les déduire, et de tenir à leur propos des discours et des conduites appropriés. » (Rouquette et Rateau, 1998).

- Une fonction de personnalisation des représentations et des conduites qui lui sont rattachées : ils autorisent une certaine souplesse dans les représentations, qui tient compte de l'appropriation individuelle et du contexte dans lequel elles s'élaborent. Cette fonction rejoint la fonction de régulation définie par Abric (1994), selon laquelle les éléments périphériques permettent l'adaptation de la représentation aux évolutions du contexte.

- Une fonction de protection du noyau central (ou fonction de défense chez Abric (1994) : le système périphérique fonctionne comme pare-chocs de la représentation, d'après l'expression de Flament (1989). Les éléments périphériques permettent l'intégration d'éléments nouveaux dans la représentation, ce qui conduit, à terme, à sa transformation.

Les recherches de Flament (1989) sur les processus d'évolution des représentations sociales, ont mis en évidence que ce ne sont pas les discours idéologiques qui ont une influence sur leur transformation, mais les modifications des pratiques sociales.

Les différentes caractéristiques de la structure d'une représentation peuvent être résumés dans les points suivants :

Les éléments du noyau central ont des spécificités propres, en effet ils construisent un système structurant, lié aux normes, aux valeurs, aux attentes d'un groupe, il est aussi lié à la mémoire, et à son histoire collective. Le noyau central, favorise le consensus, l'homogénéité culturelle et psychologique d'un groupe, et possède une utilité pratique et une dimension prescriptive. Il possède enfin un lien avec l'affectivité, l'idéologie, les stéréotypes et croyances du groupe.

Les éléments du système périphérique ont aussi des particularités qui les distinguent des autres éléments, ainsi ce système très flexible est constitué d'une diversité d'éléments, qui contingent de la vie quotidienne des individus, et de leur vécu. Il est soumis sans cesse à une réinterprétation, et à des filtrages, ainsi il permet l'adaptation à la réalité concrète, la diversification du contenu, la protection du noyau central.

1-9 L'étude des représentations sociales :

Plusieurs courants se sont développés dans une perspective de l'étude des représentations sociales, il y a le courant des chercheurs qui s'intéresse davantage à la structure des représentations, à leurs propriétés et aux processus qui sont à la base de leur élaboration (Abric, 1989, 1994, 1994b ; Guimelli & Rouquette, 1992).

Ces études s'attardent sur l'organisation interne des représentations sociales d'où s'inspirent les notions de noyau central et de ses éléments périphériques. D'autres champs d'intérêts gravitent plutôt autour des liens qu'entretiennent les représentations avec les processus cognitifs (Doise, 1989 ; Grize, 1989) ou avec les changements de pratiques sociales (Guimelli, 1994 ; Flament, 1994).

L'analyse structurale et organisationnelle des représentations sociales fait généralement appel à des techniques expérimentales diverses et combinées tels l'analyse de similitude, de segmentation multidimensionnelle et discriminante, les méthodes associatives, les échelles d'attitude, l'analyse factorielle des correspondances, etc. (Doise & Lorenzi-Cioldi, 1992).

1-9-1 Recueil du contenu des représentations sociales:

L'étude de la représentation sociale nécessite une approche pluri-méthodologique, indispensable pour avoir des résultats pertinents. En effet l'analyse complète des représentations sociales demande le recours à plusieurs méthodes afin de définir le contenu de la représentation, d'en analyser la structure, et repérer le noyau central par la suite. D'ailleurs, Denzin (1978) souligne l'importance d'une stratégie de triangulation permettant différentes orientations méthodologiques, il distingue quatre types de triangulations :

-triangulation des données : qui permet d'exploiter les différentes sources de données dans une étude.

-triangulation du chercheur : qui consiste à engager plusieurs chercheurs pour le recueil et l'interprétation des données.

-triangulation théorique : qui se base sur l'utilisation de plusieurs théories afin de pouvoir interpréter les résultats obtenues.

-triangulation méthodologique : qui consiste à utiliser différentes méthodes et techniques pour étudier le même phénomène particulier.

-la triangulation interdisciplinaire renvoie au nécessaire articulation des données en psychologie à des connaissances issues de différents champs disciplinaires (anthropologie, histoire, sociologie...)

Sur un plan méthodologique, concernant la détermination de la structure des représentations sociales, Il existe plusieurs méthodes, la plus courante est la méthode associative à partir d'un mot inducteur reprenant l'objet de représentation.

a) Méthodes associatives :

L'analyse des représentations sociales, s'articule autour d'un double repérage, celui du contenu, et celui de la structure.

L'association libre :

La technique d'association libre a deux grands avantages dans l'étude des représentations sociales (Rouquette et Rateau, 1998) de part son caractère spontané, elle permet d'accéder rapidement aux éléments qui constituent l'univers sémantique de l'objet étudié et par ailleurs il réduit les limites rencontrées par des méthodes de recueil par entretiens ou questionnaires liées à des productions discursives. Cette technique consiste à proposer un mot inducteur à partir duquel seront produites plusieurs associations en rapport à celui-ci.

La carte associative :

Cette technique consiste à produire des mots ou expressions en rapport avec le mot inducteur, puis, il est demandé une autre série de mots à partir des couples de mots, qui comprend le mot inducteur et chacun des mots associés de la première série. Ainsi, l'association se fait sur les chaînes d'associations obtenues. Le nombre de séries produites peut atteindre cinq à six séries, au-delà de ce nombre, il sera difficile de produire plus d'associations. Cette méthode est rapide, facile d'utilisation, et garantit aussi la spontanéité du sujet qui est libre d'adopter l'ordre de son choix.

b) Méthodes interrogatives :

-l'entretien : technique qui repose sur le recueil qualitatif de données concernant d'information du sujet, de ses idées, ses positions, ses opinions, et ses attitudes.

-le questionnaire : technique qui s'appuie sur le recueil quantitatif, de données, il est très pratique pour les études sociales, mais cet outil ne peut cerner le contenu et la structure de la représentation sociale.

-les planches figuratives ou graphiques : cette technique se base sur la présentation de dessins aux sujets et il leur demande de s'exprimer librement sur la structure du dessin et sa sémiologie. Vient par la suite l'analyse quantifiable des constituants du dessin cet instrument facilite l'expression descriptive qui éprouve des difficultés à s'extérioriser dans des situation d'entretien.

-l'étude de document : c'est une méthode de recueil de données de la représentation sociale, cette technique est composée d'information qui proviennent du contexte ou elles a été produites.

1-9-2 Méthode de repérage des liens entre les éléments de la représentation sociale :

a) constitution de couples de mots :

Il s'agit de faire des groupes de mots constitués de couples de mots qui ont le même sens, un mot peut être répété plusieurs fois cela indique qu'il est organisateur de la représentation.

b) la comparaison pairées :

Les données obtenues à partir d'une association libre, permet de demander au sujet de situer chaque paire, sur une échelle de similitude, et s'effectue la comparaison de deux termes jugés semblables, cette évaluation « pairée » permet de dégager le champ de représentation traitée par l'analyse factorielle des correspondances.

c) la constitution d'ensemble de mot :

Cette technique est utilisée en psycholinguistique, la technique consiste à demander aux sujet de faire des regroupements des items par paquets (en réunissant les mots qui vont ensemble) puis on interroge le sujet sur les raisons qui l'ont poussées à faire ce choix de regroupements, de définir chaque paquet en lui mettant un titre, poser des questions sur la nature et les raisons de ces relations.

d) tri hiérarchique successif :

On propose au sujet de classer par série les items les plus ou moins caractéristiques selon une liste de 32 items fréquemment produits à propos de l'objet de représentation.

e) le modèle de schème cognitif de base :

Plusieurs recherches expérimentales privilégient l'utilisation du modèle de schème cognitif de base, pour l'analyse des représentations sociales (Rateau, 2002).

Plusieurs recherches expérimentales ont montré la pertinence du modèle des pour l'analyse des représentations sociales (Rateau, 2002), en particulier lorsque l'accent est mis sur les dimensions fonctionnelles et normatives du (SCB) praxie et du (SCB) attribution respectivement (Abric et Tafani, 1995, Guimelli, 1998), de ce fait ces schèmes sont aujourd'hui privilégiées dans la recherche expérimentale.

La saillance est définie comme la capacité d'un item d'être cité plus fréquemment que les autres dans le discours des sujets et d'être jugé important. La connexité est définie par la capacité plus ou moins importante d'un item d'être en relation avec d'autres items.

Cette connexité signifie que deux items sont d'autant plus proches qu'ils sont traités de la même façon par les sujets.

En effet, le noyau central de la représentation est ciblé à travers la relation qui lie les cognèmes entre eux. Ces cognèmes construisent le modèle de schèmes cognitifs de base constitué de 28 connecteurs réparti en 5 sous schèmes cognitifs de base. Définit comme suit :

SCB LEXIQUE : comporte les connecteurs lexicographies qui regroupent les fonctions suivantes :

- Equivalence (SYN).
- Opposition (ANT).
- Définition (DEF).

SCB VOISINAGE : comporte les connecteurs exprimant les relations d'inclusion ou de conclusion :

- Classe incluse (TEG).
- Classe incluant (TES).
- Co inclusion (COL).

SCB COMPOSITION: comporte les connecteurs établissant les relations du tout à la partie (DEC), de la partie au tout (COM), et de la partie à la partie (ART).

SCB PRAXIE : comporte les connecteurs en relation avec l'action est organisé selon la formule acteur, action, objet, outil.

- Faire ACTEUR OPE ACTION.
- Symétrique ACTION ACT ACTEUR.
- Avoir une action sur ACTEUR TRA OBJET.
- Symétrique OBJET FAC ACTEUR.
- Utiliser ACTEUR UTI OUTIL.
- Symétrique OUTIL TIL ACTEUR.
- Action qui porte sur ACTION OBJ OBJET.
- Symétrique OBJET MOD ACTION.
- Pour action on utilise outil ACTION UST OUTIL.
- Symétrique OUTIL OUT ACTION.
- Outil qu'on utilise sur OUTIL AOU OBJET.
- Symétrique OBJET AOB OUTIL.

SCB ATTRIBUTION : comporte les connecteurs liés au jugement et à l'évaluation. à l'objet A ILS font correspondre l'attribut B.

- L'attribut B est une caractéristiques permanente (CAR) de A.
- Caractéristique fréquente (FRE).
- Caractéristique occasionnelle (SPE).
- Caractéristique normative (NOR).
- Caractéristique évaluative (EVA).
- L'attribut B renvoie à une cause, une origine, un facteur (COS).
- B l'attribut B renvoie à une conséquence, un effet (COS), ou un but (EFF).

La procédure empirique du modèle des schèmes cognitifs de base :

Cette procédure se compose de trois étapes principales :

Étape 1 : association continuée.

Le terme inducteur A est présenté aux sujets ,ils leurs est demandé par la suite de donner par écrit et le plus rapidement possible, trois mots ou expressions qui leur viennent à l'esprit en relation avec le terme.

Etape 2: justification des réponses.

Ensuite, les sujets doivent justifier leurs réponses en donnant les raisons pour lesquelles, ils ont répondu ainsi, et cela en une ou deux phrases, pour chaque réponse.

Etape 3 : analyse des relations entre inducteurs et induit.

Par la suite, le modèle cognitif de base avec ses 28 connecteurs, est présenté aux sujets. Qui devaient décider si « oui », « non » ou « peut-être », chacune des expressions standard « qui traduisent en langage courant les définitions formelles propres à chaque connecteur » (Guimelli, 1994) correspondait à la relation qui unissait selon eux l'item inducteur et chacun des trois items induits. (L'une des trois expressions standard correspondant au SCB lexique). Cela s'applique aux 3 réponses qu'ils ont fournies à l'étape 1.

Calcul des valences et analyse des valences partielles :

L'analyse des valences partielles se révèle être comme un moyen méthodologique particulièrement utile pour affiner notre compréhension de l'organisation interne et du fonctionnement des représentations sociales.

Méthode Verges :

Dans le repérage du noyau central d'une représentation, l'analyse prototypique et catégorielle (Verges, 1985) prend pour base une liste de mots que produisent les sujets à partir d'un terme inducteur proposé par le chercheur. L'analyse prototypique de cette liste consiste à tenir compte simultanément de la fréquence du mot et de son rang d'apparition. Chacun des éléments obtient de cette façon, une fréquence moyenne d'apparition et un rang moyen. Ces deux critères classiques de prototypicalité, permettent d'établir un tableau à quatre cases où se trouvent pour chaque mot, sa fréquence et son numéro d'ordre ou d'apparition. Il y a ainsi quatre possibilités de classer un élément :

-Un élément « fort » possède une fréquence d'apparition forte et un rang d'apparition faible, il appartient à la classe des éléments les plus importants pour les sujets donc relève de la zone dite centrale de la représentation.

-Un élément « faible » possède une fréquence d'apparition faible et un rang moyen élevé il appartiendra à la zone périphérique de la représentation.

-Fréquence forte et rang moyen d'apparition élevé ou fréquence faible et rang moyen faible composent deux zones ambiguës dans la représentation : nous sommes en présence d'éléments

plutôt périphériques mais flous parce que les évaluations à leur endroit peuvent varier. Verges (1992) parle à leur propos de « zones potentielles de changement » ; « également sorte de zone « tampon », entre une centralité consensuelle, rigide, stable et une périphérie en mouvance, caractérisée avant tout par des variations individuelles ». Roussiau, Bonardi (1999). Un élément périphérique saillant au moins, quantitativement peut constituer un thème nouveau dans une représentation sociale, donc être un élément de changement. Verges (1994), Flament (1994).

La théorie des représentations sociales est considérée comme un élément essentiel à la compréhension des comportements et des pratiques sociales et occupe une place primordiale dans les sciences humaines. Les représentations sociales jouent un rôle fondamental dans la dynamique des relations sociales: elles permettent de comprendre et d'expliquer la réalité; elles guident les comportements et servent à justifier les prises de position et les comportements; elles définissent l'identité en permettant de situer les individus et les groupes dans le champ social (Abric, 1994).

Selon Moscovici et Vignaux (1994), ce savoir se définit comme la connaissance populaire qui cimente nos vies sociales comme nos existences ordinaires. En conséquence, la connaissance est un savoir pratique qui sert à orienter les conduites et la communication, ce qui définit son caractère social. Ce type de savoir est en rapport avec l'expérience, directe ou indirecte, fournie à partir d'un monde d'objets conduisant à des prises de position et à des échanges entre les sujets d'un milieu donné (Jodelet, 1991).

Chapitre II : Définitions du harcèlement moral

Bien que le monde du travail connaisse le phénomène du harcèlement moral depuis longtemps, celui-ci n'a été défini que récemment, faute de recherches qui traitent de ce domaine encore peu exploré. En effet, le harcèlement moral est un phénomène complexe, auquel on attribue différentes appellations et pour lequel, il n'y pas actuellement de consensus sur une définition commune, en effet plusieurs études ont traité le sujet, d'où une diversité de définitions.

Cette diversité ne concerne pas les définitions uniquement, elle porte aussi sur la typologie et les théories explicatives du harcèlement moral, les chercheurs se sont aussi penchés sur le profilage de la victime et du harceleur en effet plusieurs études ont porté sur les caractéristiques des personnalités des antagonistes. Enfin, les recherches s'intéressant aux facteurs favorisant l'installation de ce phénomène, ont traité plusieurs questions se rapportant à cette forme de violence.

2-1 Essais de définitions du harcèlement moral :

Les définitions du harcèlement moral sont distinctes d'un auteur à l'autre, ainsi que les dénominations employées pour désigner le phénomène, et pour lequel il existe plusieurs définitions. Cependant, selon l'agence européenne pour la sécurité et la santé au travail, il n'existe pas une définition qui a été reconnue à l'échelle internationale.

En effet, il y a différentes appellations qui indiquent le harcèlement moral selon les pays et selon les contextes : harcèlement psychologique, brimades, persécutions au travail, bullying, bossing, emotional abuse etc.

Le bullying est un concept qui désigne les comportements abusifs, exprimés par des brimades et des intimidations, des moqueries, et des agressions physiques. Cette conduite concerne l'atteinte à une personne d'une façon individuelle.

Selon Einarsen (cité par Vittorio et Al, 2003), le concept de « bullying » réfère à des situations dans lesquelles une personne est exposé répétitivement et au delà d'un certain temps, à

des actes négatifs (exemple : abus verbaux, remarques offensives (...) et l'exclusion sociale) par des collègues, des superviseurs ou des subordonnés.

Le mobbing est un autre concept, qui concerne spécialement des persécutions collectives, donc il est lié à la violence dans l'organisation, c'est une forme d'agression purement psychologique sans qu'il y est une violence physique. Le terme « mobbing » est souvent utilisé en Allemagne, pour désigner le harcèlement moral, tandis qu'en Grande Bretagne et en Irlande, on emploie le terme «bullying».

Pour Hirigoyen (2000), le mobbing et le bulling sont souvent associés au harcèlement moral, et constituent des formes particulières qui se distinguent principalement par les motivations du harceleur. Par le mobbing, le harceleur désire isoler la victime, et compromettre sa santé, alors que par bulying il tente plutôt de la discréditer sur les plans personnel et professionnel, et cela par de fausses allégations de fautes, d'incompétences et d'actes délictueux, ainsi que des agressions physiques et sexuelles.

La plupart des chercheurs emploient ces deux termes, pour désigner un comportement offensant, intimidant, ou des tentatives humiliantes pour nuire à un individu ou un groupe. Même dans les pays où il existe une formule propre, comme le harcèlement moral en France, on a tendance à utiliser ces deux termes.

Leymann (1996), définit le mobbing au travail comme suit : « Par mobbing, nous entendons une situation communicative qui menace d'infliger à l'individu de graves dommages, psychiques et physiques. Le mobbing est un processus de destruction, il est constitué d'agissements hostiles qui, pris isolément, pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux». Ainsi, Leymann (1996) définit le harcèlement moral comme l'enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles exprimés ou manifestés envers une autre personne.

En effet Leymann (1996), a mis des critères de durée (6 mois), de fréquence (au moins une à deux fois par semaine), qui caractérisent une situation de mobbing, ainsi que des caractéristiques de comportements (isolement, déconsidération, discrédit...).

D'une autre part, Hirigoyen (2001), définit le harcèlement moral au travail comme « toute conduite abusive (gestes, paroles, comportement, attitude...) qui porte atteinte, par sa répétition

ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'une personne, mettant en péril l'emploi de celle-ci, dégradant le climat de travail »

Dans sa définition Hirigoyen (2001), a insistée sur les conséquences psychiques et même physiques (si la victime choisit de se suicider pour mettre fin aux attaques du harceleur), qu'entraîne une situation de harcèlement moral, d'autre part, la notion de conduite abusive citée dans la définition n'apporte pas de précisions concernant les agissements auxquelles elle fait référence.

Drida et col (1999), proposent une autre définition: « Le harcèlement est une souffrance infligée sur le lieu de travail de façon durable, répétitive et /ou systématique par une ou des personnes à une autre personne, par tous moyens relatifs aux relations, à l'organisation, aux contenus ou aux conditions de travail, en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire ». Dans cette définition l'auteur cite le contexte organisationnel dans lequel sévit ce genre de violence, en effet la dégradation des conditions de travail engendre l'altération des relations.

Dejours (1998), est l'un des premiers chercheurs français qui s'est intéressé aux conditions de travail. Il estime que « le harcèlement moral est une forme clinique de l'aliénation sociale dans le travail résultant de contraintes psychiques exercées de l'extérieur sur un sujet par l'organisation du travail, par les modes de gestion et d'évaluation ou de direction de l'entreprise »

L'auteur, associe le harcèlement moral aux conditions de travail, en faisant allusion aux grands changements que connaissent les organisations liées aux nouvelles formes de gestion du travail, d'où la recrudescence du harcèlement moral au travail.

Les définitions citées se rejoignent en tenant compte d'au moins trois aspects qui sont toujours présents dans une situation d'harcèlement moral : d'abord, la répétition et la persistance de l'action; ensuite, les effets toujours négatifs, et destructeurs pour la personne cible et finalement; le fait ne pas citer les intentions du harceleur. (Quine, 1999).

Niedl (1995), donne une définition qui tient compte de la perception subjective de la personne cible. Il souligne que : « Par harcèlement moral, on entend les actes d'un groupe ou d'un individu qu'une autre personne estime dirigés contre elle et auxquels elle attribue un caractère hostile, humiliant ou intimidant. Ces actes doivent se répéter fréquemment sur une période assez longue. La personne concernée doit par ailleurs se sentir incapable de se défendre ou d'échapper à cette situation pour des raisons sociales, économiques, physiques ou psychiques. »

Ainsi, l'auteur de cette définition pense qu'il serait plus judicieux de prendre compte des tensions psychosociales, et du caractère ciblé des actes et de la perception de la « victime » pour pouvoir identifier une situation d' harcèlement moral. Mais, la perception de la « victime » pose un problème pratique, car il n'existe pas à l'heure actuelle, un instrument approprié qui peut mesurer ou prouver cette perception.

Il faut noter l'existence un abus dans l'utilisation du terme d'harcèlement moral dans les différentes situations rencontrées sur le lieu de travail. En effet, le harcèlement moral est un problème qui doit être distingué des autres causes de souffrance au travail comme le stress, le conflit, la maltraitance managériale, et les agressions ponctuelles :

Le stress est compris comme le déséquilibre perçu entre les demandes externes et internes auxquelles est confronté un individu. C'est une expérience subjective basée sur l'évaluation de la situation et la dynamique, car c'est une transaction entre la personne et la situation. Le stress professionnel est différent du harcèlement moral, car il n'y a pas de malveillance ou de l'intentionnalité dans le stress, par contre le harcèlement moral, vise à détruire la personne.

Le stress peut aussi devenir destructeur si la personne est usée jusqu'à la conduire au « burn-out », qui est une « dépression d'épuisement ». Le stress est lié aux mauvaises conditions de travail (surcharge quantitative et/ou qualitative, horaires décalés...), à l'ambiguïté des rôles, aux facteurs relationnels (divergence, manque de soutien social...), à l'évolution de la carrière (trop lente ou rapide, sécurité de l'emploi, ambition frustrée...), à l'organisation des structures et enfin à l'articulation vie privée/travail. S'il ne constitue pas du harcèlement moral, le stress réalise néanmoins un terrain favorable à la mise en place de celui-ci. Certains chercheurs voient le harcèlement moral comme une forme extrême de stress.

Quant au conflit, Hirigoyen (1998) considère qu'il ne permet pas l'installation du harcèlement moral, car les reproches seront nommées, alors que dans le harcèlement moral, rien n'est exprimé clairement envers la victime, s'il y a harcèlement moral, c'est que justement aucun conflit n'a réussi à se mettre en place. Cependant, Leyman (1996) pense que le mobbing est un conflit qui a dégénéré donnant naissance à l'harcèlement moral.

En ce qui concerne la maltraitance managériale, Hirigoyen (1998) la décrit comme un comportement tyrannique de certains dirigeants caractériels qui font subir une pression à leurs salariés ou qui les traitent avec violence. C'est une violence repérable par tous et qui doit être traitée collectivement. Dans ce cas les victimes ne sont pas isolées et cela ne remet pas en question leur identité. Ce sont des comportements qui ne s'apparentent pas à l'harcèlement moral.

Les agressions ponctuelles, quant à elle sont considérées comme des agressions, isolées sans préméditation, et plutôt impulsives. En effet elles ne s'apparentent pas au harcèlement moral qui se caractérise par une répétition d'agressions avec volonté de nuire.

Le harcèlement moral ne doit pas être confondu avec le harcèlement sexuel, qui est considéré comme toute conduite se manifestant une ou plusieurs fois, par des paroles, des actes ou des gestes à connotation sexuelle, unilatéraux et non désirés, qui sont de nature à porter atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique de la personne, à empoisonner le climat de travail, ou à mettre en péril son emploi.

Le harcèlement sexuel est donc le fait de harceler autrui dans le seul but d'obtenir des faveurs de nature sexuelle, alors que le harcèlement moral semble viser la victime par des atteintes à la dignité humaine, et à son équilibre psychologique. En effet, Un seul acte suffirait pour qualifier un harcèlement sexuel alors que le harcèlement moral se caractérise par la répétition des agissements mais dans le cas où le harceleur manifeste des actes de nature sexuelle vis-à-vis de la victime, sans qu'il y est une intention d'obtenir des faveurs sexuelles, son but serait donc d'humilier la personne visée, il s'agit d'une variante sexiste du harcèlement moral.

En ce qui concerne, les contraintes professionnelles, le harcèlement est un abus et ne doit pas être confondu avec les décisions légitimes concernant l'organisation du travail, telles que les mutations ou les changements de poste, lorsqu'ils sont conformes au contrat de travail. Il y a

aussi des personnes incompetentes ou de mauvaise volonte qui se sentent harcelees des qu'on leur fait des remarques pour les pousser a travailler.

De meme, les critiques constructives et les evaluations concernant le travail fourni, a condition qu'elles soient explicites et non pas utilisees a but de represailles, ne presentent pas une forme du harcèlement moral. Cependant, certains contrats de travail imposent des d'objectifs a atteindre qui engendrent une pression constante et des consequences sur sa sante par la suite.

Quant aux positions victimaires, certains salaries hypersensibles se sentent agressées, cela semble provenir d'un sentiment constant de persécution. Cette augmentation des positions victimaires est sans doute facilitee par l'accumulation de petites blessures d'amour propre liees aux conditions de travail et a une ambiance generale dans la societe qui amenerait les individus a devenir moins tolerants aux frustrations. Pour ce qui est des paranoïaques, ils trouvent dans le concept de harcèlement moral un support credible a leur sentiment de persécution, dans ce cas il n'est pas evident de deceler une vraie situation d'harcèlement moral des autres cas psychopathologiques.

Pour finir, il y a le retournement pervers ou certains individus essaient de retourner la situation en accusant de harcèlement moral un collègue ou un superieur afin de mieux masquer leurs agissements et de se poser en victime pour disqualifier l'autre.

2-2 L'installation du harcèlement moral :

Ce processus se caracterise par une souffrance psychologique et morale, il s'installe suivant des etapes bien precises, avec des differences d'un auteur a l'autre :

Hirigoyen (1998) souligne la façon insidieuse et repetee des vexations, et humiliations, qui constitue le phenomène destructeur :

Au debut, la personne visée prend les agressions a la legere, mais quand celles ci se repètent cela provoque une rage froide chez l'agresseur en face de la victime, alors que la vision de ce de celui ci provoque une peur intense qui entraîne des comportements pathologiques chez la victime qui serviront a justifier l'agression par la suite. A force d'être dévalorisé et humilié même les collègues vont acceptée puis cautionnée cet harcèlement. Finalement, le processus se met en place, et la victime est stigmatisé, elle devient caractériel ou hystérique aux yeux des

autres, se sera alors facile de l'accuser d'incompétence ou faute professionnelle, cela est la finalité du harcèlement moral qui est de pousser la victime à quitter son poste de travail.

Pour sa part, Leymann (1993) affirme que le harcèlement moral se caractérise par un processus qui commence par un conflit, qui s'envenime et s'officialise. Ainsi, il définit quatre phases du processus, dans les premiers temps, l'installation du processus se fait par des conflits quotidiens, afin de détruire l'équilibre psychique de la victime, puis la situation se dégenère par l'hostilité des services du personnel, par un déni du droit du travail et une non implication des syndicats.

Face à cette exclusion, la victime se voit contrainte à prendre des congés maladie, son état peut nécessiter l'internement psychiatrique après mise au placard ou transferts successifs dans l'entreprise, ou des mesures disciplinaires considérées comme nécessaires par l'employeur (licenciement ou mise en invalidité), etc. À partir de ce moment, les ressources défensives de la victime ne lui permettent pas alors, d'affronter seul son agresseur et les autres, en effet elle risque de basculer dans la psychopathologie.

D'autre part il semble y avoir une diversité du harcèlement dans les différents secteurs, selon Hirigoyen (1998), la forme du harcèlement moral n'est pas la même dans le public et le privé. Dans le privé, le harcèlement moral est plus intense et plus rapide, le but étant de se débarrasser de la personne dans la plupart du temps, que ce soit de la part de la hiérarchie ou des collègues. Dans le public, on voit plus de harcèlement horizontal, qui est beaucoup plus insidieux et surtout dure plus longtemps. Quant aux secteurs les plus touchés, il s'agit du médico-social, l'enseignement, les administrations publiques, ce sont des secteurs où, les tâches ne sont pas définies, cependant, le secteur de production connaît moins de problèmes relatifs au harcèlement moral. (Hirigoyen, 1998).

2-3 La typologie du harcèlement moral :

D'après Leyman (1996), le harcèlement moral peut se développer verticalement dans la hiérarchie de l'organisation ou horizontalement. En ce qui concerne le harcèlement moral vertical, Cru (2001) raffine cette catégorisation en différenciant entre le harcèlement moral où la gestion est ouvertement impliquée dans la désorganisation du lien social; et celui où la gestion le condamne mais le favorise dans ses choix de gestion

Quant à Hirigoyen (1998), elle distingue deux types de harcèlement :

Le harcèlement vertical type 1 ou ascendant :

C'est le cas du supérieur agressé par ses subordonnés, cela apparaît dans le refus d'autorité surtout dans le cas de changement de directeur. Le harceleur adopte une attitude d'opposition à tout ses directives et consignes, il isole le nouveau manager de façon à créer le vide autour de lui.

Le harcèlement vertical type 2 ou descendant :

C'est le cas de subordonnés agressés par leur supérieur c'est le cas le plus répandue. Ce phénomène est actuellement en augmentation dans un contexte où l'on fait croire aux salariés qu'ils doivent être prêts à tout accepter pour garder leur emploi.

Le harcèlement horizontal :

C'est le harcèlement entre collègues qui est tout aussi fréquent que le harcèlement vertical dont on parle plus, l'envie, la jalousie, le refus d'une différence en est fréquemment le point de départ, il se rapproche du racisme ou du sexisme.

Quant à Leyman (1996), il distingue 5 types de harcèlement :

-les 2 types de harcèlement vertical et le type horizontal de harcèlement décrits par Hirigoyen (1998) :

Le type où des personnes peuvent être épuisées psychologiquement occasionnant des troubles obsessionnels ou de rigidité mentale.

Le type de mobbing sur des personnes fragilisées : problème de non reconnaissance ou de handicap

Selon Cru (2001) il y a trois grands types de harcèlement :

Le management agressif, ouvertement impliqué dans la désorganisation du lien social, par exemple effectuer un projet de restructuration et engendrer la déstabilisation des collectifs de travail, en procédant au moyen d'un processus de harcèlement moral pour éliminer les travailleurs excédentaires.

Le management ambivalent :

C'est le cas le plus fréquent, la direction de l'entreprise condamne les persécutions en tant qu'abus mais en même temps, elle impose des choix de gestion du personnel qui favorise la

recrudescence du harcèlement moral (autonomie avec moyens réduits, dans des relations client/fournisseurs, management par objectifs pour des salariés qui n'ont pas l'habitude de la négociation, individualisation des centres de profits...). Ces deux types de harcèlement correspondent au harcèlement vertical type 2 d' Hirigoyen (1998).

La persécution entre collègues :

C'est le cas de persécution où les collègues sont moteurs de l'isolement, de la relégation de la victime. Et c'est là qu'apparaît la fonction du harcèlement moral dans la dynamique du groupe persécuteur. Ce type de harcèlement correspond au harcèlement horizontal décrit par Hirigoyen (1998).

Les types d'harcèlement moral qui peuvent se manifester dans le milieu de l'éducation, apparaissent d'abord dans des situations qui concernent les relations entre collègues, ou provient de l'attitude qu'adopte le supérieur envers les enseignants à travers les relations d'autorité, et peut enfin provenir des employés qui assurent des tâches différentes dans l'établissement scolaire (secrétaire, planton, femme de ménage, ou ceux qui s'occupent de la cantine...etc.)

2-4 Les différentes techniques du harcèlement moral :

Les techniques relationnelles assoient la relation de pouvoir :

Tutoyer sans réciprocité, couper la parole, utiliser un niveau verbal élevé et menaçant, faire disparaître les savoir-faire sociaux (ni bonjour, ni au revoir, ni merci), critiquer systématiquement le travail ou le physique du salarié, utiliser des injures publiques, sexistes, racistes, cesser toute communication verbale, siffler le salarié, le bousculer, le frapper.

Les techniques d'isolement visant la séparation du sujet de son collectif de travail :

Par des changements d'horaires de repas pour le séparer de ses collègues habituels, l'omission d'information sur les réunions, l'injonction faite aux autres salariés de ne plus communiquer avec la personne désignée.

Les techniques persécutrices passant par la surveillance des faits et gestes :

Contrôle des communications téléphoniques par ampli ou écoute, vérification des tiroirs, casiers, poubelles, contrôle de la durée des pauses, des absences, contrôle des conversations et relations avec les collègues, notations des faits et gestes de la victime sur un cahier. Les techniques d'attaque du geste de travail visent la perte du sens du travail.

Les injonctions paradoxales :

Faire refaire une tâche déjà parfaitement exécutée, corriger des fautes inexistantes, définir une procédure d'exécution de la tâche et une fois qu'elle est exécutée, contester la procédure, déchirer un rapport qui vient d'être tapé car devenu inutile, exiger de coller les timbres à distance imposée du bord de l'enveloppe, donner des consignes confuses et contradictoires qui rendent le travail infaisable et qui poussent à la faute, faire venir le salarié et ne pas lui donner de travail.

La mise en scène de la disparition :

Supprimer des tâches définies dans le contrat de travail ou le poste de travail et notamment des tâches de responsabilités pour les confier à un autre sans avertir le salarié, priver de bureau, de téléphone, de PC, vider les armoires.

La reddition émotionnelle par hyperactivité :

Fixer des objectifs irréalistes et irréalisables entretenant une situation d'échec, un épuisement professionnel et émettre des critiques systématiques, déposer les dossiers urgents 5 minutes avant le départ de l'agent.

Les techniques punitives :

Il s'agit de : notes systématiques, utilisation de lettre recommandée avec accusé de réception, menaces de procédure disciplinaire montée de toutes pièces, heures supplémentaires non validées et non compensées, vacances imposées ou non accordées au dernier moment, ces mécanismes sont de véritables techniques altérant le rapport du sujet au réel du travail et dont le but ultime est la désaffiliation du collectif de travail. Il faut noter que, l'utilisation ponctuelle de l'une des techniques décrites ci-dessus ne constitue pas nécessairement un fait de harcèlement moral.

Le harcèlement peut prendre d'autres formes selon deux critères, l'un d'eux est propre à l'exercice d'un pouvoir hiérarchique, l'autre à des relations interpersonnelles :

Les dérives d'un pouvoir hiérarchique :

La dérive est repérée lorsque qu'il y a soit un détournement de pouvoir, avec incompatibilité avec la notion d'intérêt général, soit une mauvaise pratique de la gestion du personnel, par incompétence ou par manque d'éthique professionnelle. Dans le cas de l'école, les directeurs d'établissements scolaire disposent d'autres pouvoirs plus informels : leurs fonctions administratives leur permettent de rendre plus agréables ou plus désagréables les conditions de

travail des enseignants dans les établissements (emplois du temps, affectation des salles, utilisation des équipements), leur position d'interface entre l'établissement et l'extérieur leur donne également la possibilité d'influer sur les demandes des enseignants/parents. (Duru Bellat et Van Zanten, 2002)

Ces dérives se traduisent alors, dans la vie courante de l'organisation par:

- Les ordres contradictoires, des directives paradoxales.
- La volonté de pousser l'agent cible du harcèlement à la faute qui sera la preuve d'une incapacité professionnelle de la personne ciblée
- Les manœuvres subtiles liées à la localisation du poste de travail : le changement de bureau imposé dans le même service.
- La complaisance affichée pour certains et la rigueur pour d'autres dans la gestion des horaires variables ou du temps de pause.
- La répartition de la charge de travail, ressentie comme « Inégalitaire » quantitativement ou qualitativement.

La dégradation des relations interpersonnelles :

Les relations interpersonnelles débouchant sur des pratiques qualifiables de harcèlement moral peuvent être le fait de collègues, ou parfois de subalternes. Elles peuvent aussi se combiner avec les dérives du pouvoir hiérarchique. Cette dégradation prend différentes formes :

- a) Menaces, contraintes ou pressions psychologiques,
- b) Moqueries et dérision, insultes et insinuations malveillantes ; lettres anonymes adressées à la victime ou à son entourage.
- c) Dégradations de biens matériels appartenant à la victime (automobile sur le parking, objets déposés sur le bureau, dans le vestiaire) ;
- d) Mesures d'isolement (non intégration dans le groupe lors de la pause café), désinformation ou non information ;
- e) Refus d'écoute lors des réunions formelles ou informelles dans le service

Walter (cité par Graf et Al 2003) souligne que pour les victimes, les agressions sont quasiment invisibles et difficilement remarquables : « Aucun des actes n'est régulier ; c'est précisément leur multiplicité qui les rend si efficaces, si imprévisibles ».

Dans le but de fournir une définition opérationnelle du concept de harcèlement moral, Leyman (1996) a établi une liste d'une quarantaine de comportements agressifs répétés au moins une fois par semaine pendant une durée de six mois, qui selon lui constituent le harcèlement moral. Cette liste contient cinq catégories qui sont les suivantes:

- Empêcher la victime de s'exprimer :

- La personne est constamment interrompue.
- Les collègues l'empêchent de s'exprimer.
- Critiquer le travail de la personne.
- S'attaquer à sa vie privé.
- La menacer verbalement, ou par écrit
- Refuser le contact (éviter le contact visuel, gestes de rejet, etc.).
- Ignorer sa présence, par exemple en s'adressant exclusivement à des tiers.

- Isoler la victime :

- Ne plus lui parler.
- Lui attribuer un poste de travail qui l'éloigne et l'isole de ses collègues.
- Nier la présence physique de la victime.
- Interdire à ses collègues de lui adresser la parole.
- La priver de moyens de communication.
- Parler d'elle à la troisième personne.

- Déconsidérer la personne auprès de ses collègues :

- Médire d'elle ou la calomnier.
- Lancer des rumeurs à son sujet.
- Prétendre qu'elle est une malade mentale.
- Imiter la démarche, la voix, les gestes de la victime pour mieux la ridiculiser.
- Attaquer ses convictions religieuses.
- Se moquer de sa vie privée et de ses origines, de sa nationalité.
- La contraindre à un travail humiliant.
- Noter le travail de la personne dans des termes malveillants.
- Mettre en question, contester les décisions de la victime.
- L'injurier dans des termes obscènes ou dégradants.
- Harceler sexuellement la personne (gestes ou propos).

- Discrediter la victime dans son travail

- Ne plus lui confier de tâches.
- La priver de toute occupation.

- La contraindre à des tâches inutiles et/ou absurdes.
- La charger de tâches inférieures à ses compétences.
- Confier à la victime des tâches exigeant des qualifications très supérieures à ses compétences, de manière à la discréditer.
- Lui donner sans cesse des tâches nouvelles.
- Lui faire exécuter des travaux humiliants.
- La mettre en échec (égarer ses dossiers, ne pas la prévenir des réunions, donner de fausses informations, ne pas lui fournir des documents nécessaires...).
- Lui imposer des conditions de travail problématiques (priver de mobilier, de moyens de communication, de bureau, d'outils).
- Faire croire à des fautes professionnelles.

- Compromettre la santé de la personne :

- La contraindre à des conditions de travail dangereux ou très inconfortables.
- La menacer de violences physiques.
- Occasionner des dégâts au domicile de la victime ou à son poste de travail.
- Agresser sexuellement la victime.

A vrai dire cette liste, bien qu'elle soit pratique vu qu'elle offre un support adéquat pour diagnostiquer les situations d'harcèlement moral, néanmoins elle ne peut être exhaustive pour tous les types d'agissements, étant donné la diversité des actes employés par l'agresseur.

2-5 Les phases du harcèlement :

La séduction perverse qui peut se mettre en place sur plusieurs années consiste à influencer, fasciner l'autre jusqu'à ce qu'il perde toute sa spontanéité, le privant de toute parcelle de liberté. Il sera amené à penser, à décider, à agir autrement que par lui-même.

La phase d'emprise :

C'est une phase qui s'exprime par la manipulation subtile et des agissements répétés, envers une personne qui se voit obligée d'accepter cette emprise sans qu'elle soit consciente de son exposition à une forme de violence silencieuse. Durant cette phase, plusieurs situations peuvent se présenter :

2-5-1 Le désistement :

En effet la victime finit par se soumettre aux abus de son agresseur en essayant de trouver des mobiles acceptables qui expliquent cette agression. Pendant cette phase la victime devient de plus en plus dominée alors que le harceleur devient de plus en plus dominant. Selon Hirigoyen (1998), le désistement permet de maintenir la relation au détriment de la victime, il y a une sorte d'alliance tacite entre les deux protagonistes, la victime se résigne ainsi à se soumettre aux abus de l'autre.

2-5-2 La confusion :

La victime persiste dans une situation où elle est incapable de réagir, en fait elle n'est pas sûre qu'il s'agit d'un abus, elle se voit un peu responsable de ce qui lui arrive .c'est la confusion totale qui l'amène à perdre confiance en elle. A ce propos Hirigoyen (1998), écrit « la confusion engendre le stress (...) les victimes disent souvent que ce qui fait naître l'angoisse, ce ne sont pas les agressions franches mais les situations où elles ne sont pas sûres de ne pas être en partie responsables. »

2-5-3 Le doute :

Arrivé à ce stade la victime repère difficilement le caractère violent de la conduite de l'harceleur envers elle, Car elle ne s'y attend pas. Hirigoyen (1998), explique que « Lorsque elle apparaît ouvertement, la violence masquée par l'emprise vient faire effraction dans le psychisme qui n'y était pas préparé puisqu'il était anesthésié par l'emprise. Il s'agit d'un processus impensable (...) dans l'impossibilité de comprendre, la victime se retrouve sidérée, déniait la réalité de ce qu'elle n'est pas en mesure de voir». La victime essaye en vain de trouver une explication à cette violence infligée, elle se sent coupable de ne pas avoir réagi à temps. Les collègues ne réagissent généralement pas par peur des représailles disciplinaires, ainsi la victime se retrouve isolée.

2-5-4 Le stress :

Le fait d'accepter cette situation engendre un grand stress à la victime, Hirigoyen (1998) affirme que « face à une situation stressante, l'organisme réagit en se mettant en état d'alerte, avec production de substances hormonales, dépression du système immunitaire et modification des neurotransmetteurs cérébraux. Au départ il s'agit d'un phénomène d'adaptation qui permet de faire face à une agression quelle qu'en soit l'origine. Lorsque le stress est ponctuel et que

l'individu parvient à le gérer, tout rentre dans l'ordre rapidement. Si la situation se prolonge, ou se répète à intervalles rapprochés, les capacités d'adaptation du sujet débordent, l'activation des systèmes neuroendocriniens perdure. Cette persistance de taux élevés d'hormones d'adaptation entraîne des troubles qui sont susceptibles de s'installer d'une façon chronique.

2-5-5 la peur :

La victime éprouve un sentiment de peur, Hirigoyen (1998) décrit ce sentiment en soulignant que la victime est sur le qui-vive en permanence, guettant le regard de l'autre. En effet elle devient méfiante et sensible à toute attitude de la part de son agresseur ou des collègues, elle se met à anticiper les comportements agressifs et à ruminer des situations de violence morale.

2-5-6 l'isolement :

L'isolement apparaît comme une stratégie qu'adopte la victime pour éviter d'éventuels actes agressifs de la part du harceleur. Aussi la victime est souvent tenue à distance par son entourage, en effet comment décrire aux autres un regard chargé de haine, une violence qui n'apparaît que dans les sous entendus ou des non-dits ? (Hirigoyen, 1998). Ainsi la victime ne peut rien dévoiler, elle craint qu'on ne la croie pas, et arrive en définitif à douter de ses perceptions et tend à trouver des explications et des justifications qui prolongent d'avantage son mal.

2-6 Facteurs favorisant l'installation du harcèlement moral :

2-6-1 facteurs individuels :

Les facteurs individuels dans une situation d'harcèlement moral concernent à la fois l'harceleur et sa victime et se résument dans les points suivants :

- Les variables sociodémographiques.
- Les caractéristiques de la personnalité.
- Les comportements spécifiques.
- La relation avec le lieu de travail (durée du contrat de travail, niveau d'expérience et de formation).

Concernant l'auteur du harcèlement, il est en général jeune; de sexe masculin; ayant un historique de comportement violent ; ayant vécu une enfance malheureuse; souffrant d'une

forme grave de troubles psychiques; ayant accès à des armes. (Mantel cité par Graf et Al 2003). D'une autre part, la victime peut être jeune; portant l'uniforme; attitudes personnelles et personnalité (intolérance et impatience) (Chappell et Di Martino cités par Graf et Al 2003).

2-6-2 Facteurs organisationnels :

L'un des facteurs qui paraît important est le style de gestion au sein d'une organisation qui a une incidence directe sur l'apparition de ce phénomène. En effet, O'Moore (cité par Vittorio et Al, 2003) montre que les victimes de harcèlement moral avouent qu'ils travaillent au sein d'organisations dirigées de manière autoritaire. Par ailleurs, l'ignorance et l'incapacité de la direction à reconnaître l'existence du phénomène dans leurs organisations peuvent contribuer à légitimer le phénomène en transmettant le message implicite qu'un tel comportement est acceptable. Cependant, les établissements scolaires apparaissent comme, des organisations assez simple caractérisées par l'absence de hiérarchies très marquées, par une faible division du travail et un grand cloisonnement des activités. (Duru Bellat et Van Zanten, 2002). Les facteurs organisationnels se résument dans les catégories suivantes :

1- Changement:

Le travail en équipe peut être extrêmement bénéfique pour les salariés et l'organisation, toutefois s'il s'avère obligatoire ou imposé, il peut engendrer des conflits ce qui peut constituer un terrain fertile pour l'installation du harcèlement moral. Une étude allemande (Zapf *et al*, 2003) a montré que les victimes se disent être soumises à des taux de coopération ou de travail en équipe forcés plus élevés que les personnes épargnées par ce phénomène auxquelles on les compare.

■ Culture et climat:

La culture organisationnelle a un rôle décisif, dans la mesure où de nouveaux membres s'adaptent à des normes organisationnelles ou de groupe par le biais de processus de socialisation (Einarsen, 1999). En effet le partage d'une même expérience par les membres d'une organisation permet la socialisation des individus qui font partie d'un même groupe. Ce qui rend l'intégration des nouveaux recrues plus au moins difficiles

■ **Stress:**

De nombreuses études ont conclu que l'harcèlement moral est associé à un environnement de travail négatif et stressé (Leymann, 1996; O'Moore, 2000). Ce lien peut être expliqué par le fait que divers facteurs de l'environnement de travail produisent ou suscitent un stress lié à l'activité professionnelle qui, une fois encore, peut accroître le risque de conflit et de harcèlement.

■ **Complexité du travail et contrôle:**

En général les situations de travail caractérisées par des tâches monotones et par un faible contrôle sur l'environnement de travail peuvent être liées à l'harcèlement moral. Certains chercheurs ont été jusqu'à avancer que le harcèlement était parfois le résultat de l'ennui (Thylefors, cité par Vittorio et Al, 2003).

■ **Ambiguïté des rôles de travail:**

L'ambiguïté des rôles apparaît dans le fait de percevoir les attentes, demandes, et valeurs professionnelles comme contradictoires, cela a été notamment rapproché du harcèlement moral. Ainsi, une enquête sur les membres de syndicats norvégiens a démontré que les victimes étaient nettement plus susceptibles de faire part d'une ambiguïté des rôles par rapport aux sujets non harcelés (Einarsen *et al*, cités par Vittorio et Al 2003). Par conséquent, le harcèlement trouve un terrain fertile là où les salariés perçoivent que leur situation et leurs perspectives professionnelles sont imprévisibles et peu claires (Vartia cité par Vittorio et Al 2003).

Cependant, le travail peut aussi devenir un lieu propice à des relations interpersonnelles problématiques, les individus sont exposés à des frustrations d'où émergent des émotions négatives et des comportements inadaptés par la suite. Les déterminants organisationnels font apparaître des valeurs individualistes, une organisation du travail problématique, une incompetence dans le management, un climat de stress et une détérioration des relations intergroupes et de la qualité de l'environnement.

Le harcèlement résulte, en réalité, d'une configuration dans laquelle des caractéristiques organisationnelles et individuelles interagissent et la pérennisation de cette violence dans l'entreprise est permise grâce au silence alimenté par certains biais de jugements.

2-6-2 Facteurs sociétaux

Les grandes mutations économiques que connaît le marché du travail, contraignent les organisations à effectuer des changements massifs qui s'expriment par la réduction des effectifs et la restructuration de l'organisation, dans ces circonstances, les rapports entre salariés sont susceptibles d'être affectés (Sheehan cité par Vittorio et Al 2003).

2-7 Déterminants du harcèlement moral :

2-7-1 Déterminants individuels :

La caractéristique plus souvent identifiée en ce qui concerne le harceleur, est le statut hiérarchique, en effet le harceleur est en général un supérieur hiérarchique. Pour la victime, la caractéristique qui apparaît le plus est le fait d'avoir un statut de subalterne, d'avoir une forte conscience professionnelle, et soucieuse de bien faire.

2-7-2 Déterminants organisationnels :

Les déterminants organisationnels s'expriment par, une mauvaise organisation du travail, une incompetence dans la gérance, un climat de travail chargé de stress et une détérioration des relations intergroupes et de la qualité de l'environnement.

2-8 Caractéristiques fondamentales :

L'identification de l'agresseur et de la victime semble être la quête de tout chercheur qui tend à expliquer le phénomène d'harcèlement moral. D'une part, une perspective personnalologique a permis dans un premier temps d'identifier des caractéristiques du harceleur et des victimes (Hirigoyen, 1998). D'une autre part, Dejours (1998), Leymann (1996) ou Ravisvy (2000), défendent la conception situationniste, selon laquelle les contextes sociétaux et le type d'organisation influencent le harcèlement moral.

2-8 -1 Caractéristiques de la victime du harcèlement moral :

Selon Hirigoyen (1998) « nous sommes tous à la fois des harceleurs potentiels et d'éventuelles victimes » c'est pourquoi de nombreux chercheurs ont porté un grand intérêt à ce phénomène.

Quelques études montrent que le phénomène est plus présent entre un supérieur et un subordonné, cependant ce n'est pas toujours le cas. En effet, Rayner (cité par Vittorio et Al 2003) affirme que parmi les personnes qui se disent victimes du harcèlement moral, seulement 19% sont des cas isolés alors que le reste des cas constituent des « harcelés en groupe ». En ce qui concerne le genre, la plupart des études montrent que pour la nature et l'incidence, les femmes et les hommes vivent des expériences similaires.

Toutefois, les hommes sont principalement harcelés par d'autres hommes alors que les femmes sont victimes tout autant de femmes que d'hommes. Cela s'explique par le fait que les gens travaillent le plus souvent avec des personnes du même sexe et que les femmes occupent des positions plus basses dans la hiérarchie. Cependant, une autre étude (Björkqvist, Österman & Heltbäck, cité par Vittorio et Al 2003) affirme que les femmes sont plus souvent et plus sévèrement victimes d'« harcèlement moral au travail » que les hommes. Pour ce qui est du type d'harcèlement moral, l'agression voilée de type relationnel (empêcher quelqu'un de s'exprimer) est utilisée par les deux sexes alors que la manipulation sociale (par exemple les rumeurs) se retrouve plus chez les femmes.

Kreitlow (2002) affirme que : « il existe un curieux phénomène qu'on peut observer chez les victimes de harcèlement. Ces personnes ont, en effet, développé un sens de l'esthétique et du beau, de l'harmonie des choses et du travail bien fait ». Effectivement, il y a toujours, sous-jacent, un conflit dans lequel la victime a tenté de préserver ou de promouvoir quelque chose qui lui tenait à cœur et dans lequel s'exprimait sa sensibilité et son histoire.

Personnalité de la victime :

Le plus souvent, on considère la personne harcelée comme une personne fragile, mais contrairement à cette opinion, généralement la personne harcelée possède une personnalité, autonome et forte. Hirigoyen (1998), note qu'au début les victimes ne présentent pas une pathologie préexistante ou une faiblesse, au contraire, très souvent le harcèlement moral s'installe lorsqu'une personne réagit à l'autoritarisme d'un supérieur et refuse de se soumettre à ce dernier. En effet la capacité de résistance à l'autorité malgré les pressions, conduit la personne à devenir cible du harcèlement moral.

En général, les victimes sont les employés qu'on voudrait qu'ils quittent leurs travail, sans versement d'indemnités et que l'on pousse à démissionner, comme les femmes enceintes, les personnes fragilisées du fait de leur situation personnelle, les employés mis en place avant le

changement du supérieur, les concurrents potentiels, les syndicalistes, ou tout élément contestataire. Les spécialistes, s'accordent à caractériser les victimes d'harcèlement moral comme des personnes qui possèdent une conscience professionnelle, et font preuve d'une forte implication dans leur travail, ce sont aussi, des sujets sensibles aux jugements et aux critiques

Toutefois, il faut signaler les cas des personnes qui à travers un registre victimaire, trouvent une identité dans la plainte, et profitent de la médiatisation de ce concept pour bénéficier d'un avantage matériel ou la disqualification de quelqu'un, Cette distinction s'avère essentielle pour différencier les vraies victimes des autres.

Une enquête nationale belge a démontré qu'il n'existe pas de personnalité-type de victime concernant le harcèlement moral (Lamotte, Kutry, Garcia, 2002). Aucune caractéristique telle que l'âge, le sexe, la nationalité, le statut marital, le statut parental ou le niveau d'instruction ne prédisposent quelqu'un à subir des actes de harcèlement moral.

Pour les victimes dont les antécédents personnels ont été analysés, ainsi Einarsen, et Raknes et Vartia (cité par Vittorio et Al 2003), présentent les caractéristiques suivantes:

- Faible estime de soi;
- Niveau d'anxiété élevé;
- Caractère introverti, consciencieux, névrotique et soumis.

Une récente étude irlandaise menée par Coyne et al (cité par Vittorio et Al 2003) compare les caractéristiques des victimes à celles d'un groupe témoin et en conclut que les victimes sont moins autoritaires et animées d'un esprit de concurrence que le groupe témoin. Reste à savoir dans quelle mesure ces traits de caractère doivent être considérés comme la cause ou la conséquence des brimades. Aussi, Leymann (1996) préconise que leur comportement doit être analysé comme une «réaction normale à une situation anormale».

Selon Schuster (cité par Vittorio et Al 2003), l'incompétence sociale est un antécédent potentiel de brimades et peut jouer un rôle en termes d'insertion dans le groupe, l'incapacité de percevoir les règles informelles d'un groupe pouvant se traduire par le rejet de celui-ci. En outre, la violation des règles sociales peut également susciter chez le reste du groupe une conformité plus stricte aux règles.

2-8-2 Caractéristiques de l'auteur du harcèlement moral :

Les auteurs du harcèlement moral peuvent être des supérieurs hiérarchique ou des collègues, mais en général, après un certain temps d'évolution, le collectif de travail se ligue contre la victime. Mais, souvent, un individu commence le processus, et bénéficie directement de la complicité, consciente ou non, des autres.

2-8-2-1 Les différentes personnalités du harceleur :

Selon Hirigoyen (1998), l'agresseur est un pervers narcissique et en se basant sur les travaux de ses précurseurs, elle tirera sa propre définition : « Les pervers narcissiques sont considérés comme des psychotiques sans symptôme, qui trouvent leur équilibre en déchargeant sur un autre la douleur qu'ils ne ressentent pas et les contractions internes qu'ils refusent de percevoir. Ils ne font pas exprès de faire du mal, ils font mal parce qu'ils ne savent pas faire autrement pour exister. Ils ont eux-mêmes été blessés dans leur enfance et essaient de se maintenir ainsi en vie. Ce transfert de douleur leur permet de se valoriser aux dépens d'autrui ».

Le pervers narcissique est une personne qui se donne une grande importance, et tend à vivre dans un semblant de succès et de pouvoir illimités, exprime le besoin excessif d'être admiré, il est convaincu que tout lui est dû, exploite et manipule l'autre dans les relations interpersonnelles, il manque d'empathie envers les autres, et fait preuve d'attitudes et de comportements arrogants. Dans cette optique, le pervers narcissique tend à détruire l'autre pour se sentir fort et supérieur. Pour cela il se sert de la séduction, la manipulation et le déni. Cependant, la personnalité du harceleur n'est pas la seule cause du harcèlement moral, il est important de prendre en considération d'autres facteurs favorisant l'apparition de ce phénomène.

2-8-3 Définition du pervers narcissique :

Le mot perversion vient du latin per-vertere : retourner, renverser, changer le mal en bien.

Perversion narcissique :

« La perversion narcissique définit une organisation durable caractérisée par le besoin, la capacité et le plaisir de se mettre à l'abri des conflits internes et en particulier du deuil, en se faisant valoir au détriment d'un objet manipulé comme un ustensile et un faire valoir ». (Racamier cité par Jauvain 2003).

Les différents critères qui définissant le pervers narcissique :

a) La mégalomanie :

D'après le Larousse, « la mégalomanie est une surestimation par un individu, de ses capacités physiques et intellectuelles, de sa puissance. » Le pervers narcissique a besoin de paraître celui qui est fort et qui connaît tout. Il a besoin d'être au centre de l'intérêt des autres. Le pervers, est quelqu'un d'insensible, il ne ressent ni sa souffrance, ni la souffrance des autres, et il n'a aucun scrupule à se servir de l'autre même s'il doit le détruire.

b) La vampirisation :

Le pervers narcissique a besoin de puiser dans l'énergie de l'autre pour pouvoir survivre. Il ressent un vide, qu'il tend à combler en se servant des autres. Cela le pousse à s'attaquer à quelqu'un de son entourage professionnel, et essaye d'obtenir le narcissisme de l'autre, il s'approprie ce que possède sa victime, et qui n'a pas la chance de posséder. Par la suite le pervers narcissique s'attaquera à l'estime de soi de sa victime.

c) L'irresponsabilité :

Le pervers narcissique veut toujours passer pour la victime, il rejette toute responsabilité de ses actes. Dans le but de tenir le rôle de victime, le harceleur, accusera sa victime, pour s'en sortir indemne.

La distinction entre plusieurs types de harcèlement selon la finalité pratique visée n'est que purement opératoire. En effet, la situation de harcèlement moral ne tiendrait qu'à la présence et à l'action d'un harceleur, « pervers narcissique portant en lui-même l'essence de son comportement, sans que ce comportement soit motivé par quelque facteur extérieur que ce soit

Dans sa relation avec sa victime, le harceleur cherche à dominer totalement le harcelé qui, à l'inverse, subit une diminution de son estime de soi. Le harceleur est pleinement conscient de ce qu'il fait subir à sa victime mais ne se sent nullement coupable et reste insensible à sa souffrance.

Néanmoins, il importe d'insister sur le fait qu'il n'y a pas de profil-type du harcelé, tout le monde ayant des éventuelles faiblesses ou fragilités. La passivité ou la complaisance de l'entreprise (de son organisation, de ses responsables, des collègues) ou même sa stratégie est la condition *sine qua non* au développement et à l'aboutissement du processus de harcèlement

d) La paranoïa :

Le harceleur peut être un paranoïaque s'il a tendance à devenir moralisateur. Le pervers au contraire connaît les lois qui régissent la société dans laquelle il vit, ce qui est son point fort étant donné que cela lui permet de les contourner plus facilement et en faire peut être les règles du jeu.

Pour conclure avec les profils de l'agresseur, il peut être justifié d'appliquer ces profils dans certaines situations bien spécifiques, mais leur manque de précision peut conduire à identifier à tort un agresseur potentiel et générer des abus.

2-8-3 Rôle des témoins :

Selon Dejours (1980) « c'est la passivité et l'absence de solidarité de la part des collègues de la victime du harcèlement moral, et la profonde transformation du sens de la justice dans le monde du travail » qui est à l'origine de l'expansion de ce phénomène.

Ainsi la réaction des témoins face à une situation d'harcèlement est le silence par crainte de représailles de la part du harceleur. En effet les témoins sont souvent responsables du prolongement du harcèlement moral, ils pensent que la défense de la victime, va provoquer un retournement de la situation, en fait, l'agresseur peut reporter sa haine sur eux. De plus, les témoins préfèrent le silence, puisque l'agresseur est discret dans ses actes et sait se servir des règles, les témoins peuvent penser que c'est la victime qui en est la cause.

Les témoins sont souvent responsables de la continuité du harcèlement car ils ont peur de réagir, ils pensent sûrement que si ils agissent pour défendre la victime, la haine de l'agresseur se reportera sur eux, ou bien qu'il y aura des représailles envers eux.

D'une autre part, et selon Ross (cité par Jauvain 2003), L'explication du silence autour du harcèlement moral est une explication dis positionnelle (se rapportant aux caractéristiques de la personne observée) est privilégié à l'explication situationnelle.

En outre, la théorie du monde juste de Lerner (cité par Jauvain 2003) repose sur la croyance qu'une personne n'est pas victime par hasard. Les témoins ont donc tendance à chercher des causes personnelles chez les victimes qui est - au moins en partie - responsable des violences dont elle fait l'objet. Cette idée maintient l'illusion d'un monde juste, et distancie l'idée qu'il pourrait être victime à son tour. Cette tendance à considérer la victime comme responsable légitimerait les agissements des harceleurs. Une autre explication du silence est liée au fait que les raisons du harcèlement moral ne sont pas clairement identifiées, ni par la victime, ni par les témoins.

Pour résumer cette partie concernant les caractéristiques de la victime et du harceleur, il est évident que le phénomène du harcèlement moral ne se réfère pas uniquement à la vulnérabilité de la victime ou à la perversité du harceleur, mais dépend aussi de la culture de gestion de l'organisation.

2-9 Théories explicatives du harcèlement moral :

Il y a trois théories principales qui tentent d'expliquer le harcèlement moral, en s'appuyant sur différents critères :

2-9-1 La théorie du bouc émissaire :

C'est une théorie selon laquelle des individus constituant un groupe excluent un des leurs, cette théorie s'appuie sur l'hypothèse que l'anxiété et les conflits au sein d'un groupe se réorientent vers un individu qui devient le bouc émissaire. Le harcèlement moral se déclenche suite à des conflits et des dysfonctionnements au sein de l'organisation. Tout d'abord, il a été trouvé que les caractéristiques de personnalité des victimes et des harceleurs : sont des traits relativement stables, formés durant l'enfance et perdurent jusqu'à l'adolescence et l'âge adulte. Ils seraient le produit d'expériences précoces (durant l'enfance), avec une contribution importante de style parental et des interactions enfant parents. Mais cela doit être pris avec beaucoup de précaution car des enfants pourraient être étiquetés trop tôt, avec des conséquences pour leur vie entière.

2-9-2 La théorie psychanalytique du scénario pervers :

Cette théorie explique que le harcèlement moral est rendu possible par un scénario pervers consistant à dévaloriser la victime. Cette dévalorisation est d'abord acceptée et ensuite cautionnée par le groupe ce qui donne par la suite une justification de la violence exercée par le pervers car le groupe finit par penser que la victime mérite ce qui lui arrive.

2-9-3 La théorie systémique :

Cette théorie définit la victime de harcèlement moral comme « un patient désigné au sein d'un groupe dysfonctionnel ». En systémique, on considère un dysfonctionnement comme celui du système dans son ensemble.

Les facteurs d'entourage peuvent également aggraver une relation. La personne dépassée par toute une série de problèmes tels que les situations de stress, peut attribuer l'origine de son problème à une personne qui lui est proche. Il s'agit souvent d'une personne plus disposée à endosser une responsabilité ; le harceleur attribuera son problème à une personne qui est susceptible de répondre aux provocations. Le harcèlement moral gratuit : Le harceleur harcèle pour harceler. Le harcèlement moral est mis en oeuvre d'abord par plaisir ensuite par besoin. D'une façon générale une situation d'harcèlement moral se présente comme suit dans le schéma suivant :

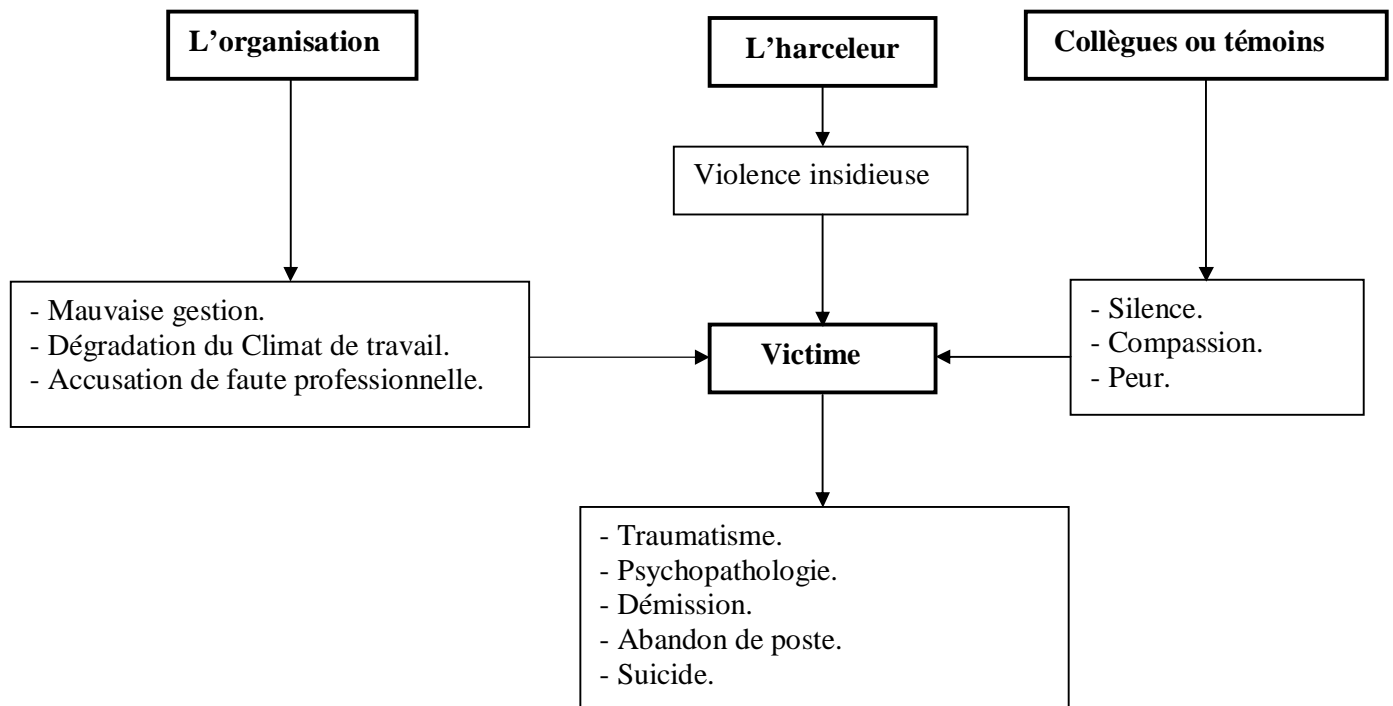


Figure 1 : Situation d'harcèlement moral au travail

2-10 Le harcèlement moral dans le milieu de l'enseignement :

Les études épidémiologiques effectuées sur la profession d'enseignant abordent très peu la santé physique et seuls les troubles de la voix font l'objet d'une littérature spécifique (Mattiske, Oates et Al cité par Jauvain 2003). Par ailleurs, quelques rares travaux ont étudié les pathologies mentales avérées comme par exemple les épisodes dépressifs majeurs ou anxiété généralisée (Kyriacou et Sutcliffe cité par Jauvain 2003).

Paradoxalement, le harcèlement serait plus fréquent dans les établissements éducatifs, médicaux et sociaux, institutions censées aider, soigner ou rendre service. (Desrumaux, 2007) L'institution éducative, est propice à la prolifération de toutes les formes de violence, en effet l'école, constitue un milieu où sévit toutes les formes de violence. L'enseignant comme acteur dans la société et acteur dans l'institution éducative, possède un double rôle qui le contraint à remplir plusieurs rôles.

2-11 Conditions de travail des enseignants :

L'enseignant a un rôle dans la société qui doit satisfaire plusieurs attentes de la part de l'administration, des parents, de la tutelle, et de la société d'une façon globale. Il ne peut accomplir ses tâches quand il vit dans un milieu de travail chargé de tension et de conflits, exposé à tous les types de pressions et d'agressions, vient s'ajouter à cela des conditions de travail néfastes qui altère son parcours.

Bayer et Chauvet (cité par Jauvain 2003) évoquent les contraintes externes qu'impose le cadre institutionnel à l'activité pédagogique : horaires, programmes surchargés, classes nombreuses, etc. D'après eux, les réunions, conseils de classe ou de professeurs, la réception des parents et toute autre activité annexe viennent se rajouter au travail pédagogique.

En effet, les conditions de travail sont ressenties comme étant plus difficiles, du fait de la surcharge du travail : les enseignants doivent préparer des cours, corriger des examens cela constitue une charge de travail, car la quantité est importante, et la correction est très pénible. Ils se sentent mal à l'aise au sein de classes nombreuses où ils seraient peu disponibles pour un véritable encadrement pédagogique; ils trouveraient leur volume de travail (nombre d'heures de

cours, y compris de préparation) trop lourds. Sans oublier les exigences administratives (remplir des formulaires).

Du côté, de l'environnement physique, les classes sont mal adaptées et mal équipées, qui ne disposeraient pas de matériels didactiques. Il faut signaler aussi, le manque de matériel pédagogique suffisant comme les manuels scolaires, les livres d'enseignants (programmes, progression...) essentiels à la situation d'enseignement apprentissage.

En ce qui a trait au facteur « conditions physiques du milieu scolaire », telles le bruit, l'éclairage et la salubrité, des études estiment que ces conditions jouent un rôle important dans la satisfaction des enseignants (Sandholtz cité par Jauvain 2003).

Boman, Dedrick et Smith (cité par Jauvain 2003), par exemple, font valoir que les enseignants éprouvent de la satisfaction travailler dans un milieu physique adéquat. Par voie de conséquence, des auteurs disent que des conditions physiques déplorable du milieu scolaire suscite la colère des enseignants.

Aussi, l'attention de l'enseignant est également plus sollicitée que dans d'autres domaines, en effet, il faudrait que l'enseignant soit à la fois un parent substitut, un psychologue, un travailleur social, un psycho éducateur, un orthophoniste, et un pédagogue qui remplit toutes les missions et pallie à toutes les failles possibles qu'il rencontre en accomplissant son rôle d'éducateur, ce qui engendre une augmentation de la charge mentale, et psychologique.

Litt et Turk (cités par Jauvain 2003) ainsi que Chissom, Chukabarah, Buttery et Henson (cités par Jauvain 2003) notent, que les enseignants se plaignent du matériel didactique, des équipements et de la bibliothèque. L'absence de facteurs intrinsèques liés au contenu même de leur tâche d'enseignement laisse les professeurs dans un état neutre, leur insatisfaction au travail est le sentiment de déplaisir provoqué chez eux par l'absence de divers facteurs extrinsèques ou d'hygiène se rapportant au contexte de leur tâche.

En ce qui a trait aux services, aux ressources et aux équipements disponibles sur le campus, les principales insatisfactions touchent, dans l'ordre : l'entretien des locaux, l'ergonomie des postes de travail, la disponibilité d'espaces pour les repas et la qualité des aliments. Toutefois, il n'est pas question d'organisations du travail, au sein des établissements de l'éducation, car l'école ne peut être assimilée à une entreprise, il s'agit en fait de coordination entre les enseignants. C'est dans ce contexte, que peut se développer le phénomène de stress au

travail ainsi que toutes les formes psychopathologiques de la souffrance au travail et que l'éclosion du harcèlement au travail a la voie libre.

Pour conclure, il s'avère que le harcèlement moral est une souffrance qui s'inscrit parmi d'autres souffrances au travail et il importe de bien la différencier, et revenir à une définition précise et exhaustive de tous les types d'agissement. Ce phénomène n'a qu'un but : se débarrasser d'une personne indésirable pour le harceleur. Pour cela tous les moyens sont bons, l'atteinte à la vie professionnelle comme l'atteinte à la vie privée. En effet que la victime finit toujours par quitter son lieu de travail et n'a aucune intention d'y revenir alors que le harceleur est rarement inquiété et lorsque c'est le cas ce n'est que sur des irrégularités administratives. Face à l'ampleur du phénomène, il est nécessaire de définir le harcèlement, l'identification de la victime et l'identification du harceleur.

Chapitre III : Les conséquences et la prévention du harcèlement moral.

La situation de harcèlement constitue une phase pénible dans la vie d'un sujet, le prolongement de cette situation engendre des séquelles psychiques et somatiques qui peuvent être définitives. Les conséquences lourdes du harcèlement moral tant sur le plan de la vie privé que sur le plan professionnel sont divers, mais dépendent de chaque individu. En effet, le harcèlement au travail, ne s'attaque pas uniquement aux gestes de travail, rendant leur exécution aléatoire, mais il constitue une véritable effraction psychique, qui altère le rapport du sujet au réel, ainsi toute issue mentale ou comportementale est bloquée, le sujet ne peut plus penser ni agir. L'analyse de cette situation d'impasse décrite par les sujets harcelés met à jour leur isolement, leur décompensation inévitable dans cette situation et leur très fréquente somatisation. Suivant l'intensité et la fréquence, les conséquences du harcèlement moral sont très variées allant du sentiment de colère à l'acte de suicide (Leyman ,2001).

3-1 Les conséquences pour la victime :

Les conséquences du harcèlement moral, affectent particulièrement la personne qui subit cette violence, en fait l'exposition à des agressions d'ordre psychique à une période plus au moins longue ne laissent pas la personne cible sans être profondément atteinte sur tous les plan de sa vie privée ou professionnelle. Elles peuvent être lourdes, et engendre des séquelles durables spécialement sur le plan de la santé psychique et physique, ainsi que la vie sociale et professionnelle.

3-1-1 Sur le plan de la santé psychique :

A cause du caractère insidieux et silencieux du phénomène, la victime souffre sans pouvoir prouver ce dont elle vit quotidiennement, la persistance de la situation altère la santé psychique qui est dans l'incapacité de se défendre. Pour Hirigoyen (1998), le harcèlement moral a pour conséquence des réponses inadaptées de la part des victimes, ce qui augmente la violence subite et qui entraînent une usure et divers dysfonctionnements.

En effet, la victime déploie tous ces moyens psychiques pour résister à ses attaques insidieuses, elle vit chaque jour dans l'attente de nouvelles attaques, il y a une sorte

d'anticipation de ce qui va se produire à chaque instant. Crocq (1994), déclare que « Les menacés, les harcelés, les diffamés, comme des victimes de guerre ont été placés dans un état de siège virtuel qui les oblige à être sur la défensive en permanence »

Au début, le stress et l'anxiété apparaissent comme une première réaction à la situation d'harcèlement moral, il résulte de cela des troubles fonctionnels tel que: fatigue, nervosité, troubles du sommeil, migraines, ainsi que des troubles digestifs. Hirigoyen (1998), affirme que « Accepter la soumission ne se fait qu'au prix d'une tension intérieure importante (...) cette tension est génératrice de stress ».

L'anxiété qui résulte de la peur extrême d'être à nouveau harcelé, engendre des manifestations physiques diverses tel que tachycardie, tremblements, boule œsophagienne ; d'autres changements interviennent au niveau des comportements peuvent survenir comme l'irritable, l'humeur désagréable ou agressive, ce qui donne à l'harceleur le motif d'accuser la victime d'être incompétente et source de problèmes.

3-1-1-1 La décompensation :

Lorsque les moyens psychiques de la victime sont épuisés vient alors l'expression du corps sur un mode psychosomatique, en effet le corps exprime le stress et la détresse qui ne peuvent être exprimé verbalement, à travers des troubles neurovégétatifs ou fonctionnels. L'apparition des troubles n'est pas à l'origine de l'agression seulement, mais elle indique aussi l'incapacité d'agir de la victime, ses tentatives de défense sont en vain, dans cette optique elle est responsable de ce qui lui arrive, elle est coupables aux yeux du collectif du travail. La décompensation peut se présenter sous trois aspects :

a) Sur un mode psychosomatique :

« La somatisation est le processus par lequel un conflit qui ne peut trouver d'issue mentale, va déclencher dans le corps des désordres endocrino-métaboliques, point de départ d'une maladie organique » (Dejours, 1993).

En effet, la personne ciblée par le harceleur est atteinte par des troubles de la santé qui traduisent le stress et le malaise qu'elle ressent, il peut s'agir d'un seul trouble ou d'un ensemble de manifestations.

Les troubles psychosomatiques :

- Troubles de la conduite alimentaire : la victime peut souffrir d'un amaigrissement dû à une perte considérable de poids, à cause de la perte d'appétit car son esprit est occupé par les ruminations sur ce qu'elle subit. Il peut s'agir aussi de boulimie ce qui cause la prise de poids rapide.
- Troubles digestifs : (gastralgies, ulcères de l'estomac, crise de colites aiguës nécessitant une hospitalisation).
- Troubles endocriniens.
- Des conduites de dépendances comme la toxicomanie et l'alcoolisme ou prise de médicaments sans prescription médicale.
- Crises d'hypertension artérielle.
- Malaises, fatigue, vertiges.
- Crises d'asthme.
- Palpitations cardiaques.
- Douleurs musculaires.
- Maladie de la peau (eczéma...).
- Maladies cardio-vasculaires.

Ces troubles sont le résultat du stress et de l'anxiété à l'origine de l'agression, mais aussi du fait que la victime ne puisse affronter son harceleur, en effet sa défense s'avère être inefficace face à cette violence. Les troubles psychosomatiques ne sont pas les seules manifestations du malaise, en effet les troubles du comportement apparaissent aussi tant du côté des relations avec les collègues qu'avec les membres de la famille et les amis.

b) Sur un mode comportemental :

Ce mode se caractérise par un aspect caractériel, à travers des passages à l'acte violents chez des sujets plus impulsifs, ces comportements traduisent des tentatives pour se faire entendre et dénoncer les agressions, cela varie de la crise de nerfs, au passage à l'acte violent envers l'harceleur.

La persistance de cet état, pendant quelques mois, peut engendrer des troubles psychiques graves, entre autres, les troubles dépressifs qui sont importants et ainsi, qu'un état anxieux généralisé, qui peut occasionner des actes violents. Ainsi, des états dépressifs majeurs peuvent amener au suicide.

3-1-1-2 La dissociation :

A ce niveau, peuvent se manifester des atteintes cognitives, c'est à dire l'atteinte des fonctions normalement intégrées qui se manifeste, ainsi, la mémoire, la conscience, l'identité, la perception de l'environnement seront altérés, avec difficultés de concentration, manque de logique ce qui engendre l'éclatement de la personnalité, qu'on qualifie de dissociation. En effet, ce phénomène apparaît comme un moyen de défense devant un évènement traumatique irrecevable. Ces répercussions dépendent des personnes et de la durée de la situation d'harcèlement ainsi que l'évolution qu'elle peut prendre. En effet, certaines personnes peuvent s'en sortir sans grandes séquelles.

Leymann (1996), définit des groupes de syndromes en fonction des étapes du mobbing :

- Immédiatement, possibilité d'une réaction « post-traumatique », comme en réaction aux catastrophes.
- Après 6 mois de mobbing, il peut y avoir un trouble psychique manifeste.
- Au delà de 18 mois, il y a dépression profonde.
- Après 2 ou 4 ans, surviennent des troubles de la personnalité sous deux formes :
- Dépression profonde pouvant s'accompagner de phobies (conséquence de l'isolement).
- Obsessions, radotages, le sujet se réfugie dans la maladie chronique.

D'un autre coté, il apparaît un enchaînement de manifestations propre à cette phase :

a) La détresse psychologique :

Selon Perreault (cité par Jauvain 2003) : « la détresse psychologique est à l'ensemble de la santé mentale ce que la fièvre est à l'ensemble des maladies infectieuses : un symptôme mesurable, signe évident d'un problème de santé mais qui ne peut à lui seul éclairer sur l'étiologie et la sévérité du problème auquel il se rattache ».

La présence de symptômes de détresse psychologique est significativement plus élevée chez les personnes qui vivent du harcèlement moral. En comparant avec des patients qui ont développé un syndrome de stress post-traumatique à la suite d'accidents traumatiques, les victimes du harcèlement psychologique démontrent une détresse plus élevée, comparable seulement aux victimes de viol (Leymann & Gustafsson, cités par Vittorio et Al 2003).

b) La dépression :

Représente un des plus importants problèmes de santé mentale. Les états dépressifs sont fréquemment associés à d'autres problèmes d'ordre psychologique. Les risques de suicide sont particulièrement plus élevés parmi les personnes en état dépressif. De plus, la littérature présente

plusieurs cas où la personne touchée par le harcèlement moral a fini par se suicider (Leymann, 1996). Einarsen et col (cité par Vittorio et Al 2003) suggèrent que 40 % des personnes cibles du harcèlement moral, à une période plus au moins longue, ont pensé au suicide.

Aussi, Muller (cité par Fougeyrollas et Al 1999), atteste qu'en France, le harcèlement moral est à la source de plusieurs cas de suicide. L'apparition de cette phase dépend de la durée au cours de laquelle l'harcèlement moral se renforce, en effet, la personne se sent triste, et se sent dévalorisée à cause de la honte et la culpabilité, ainsi, l'état dépressif majeur s'installe.

Au fur et à mesure que l'anxiété augmente, il apparaît d'autres manifestations, cette fois ceux de l'état dépressif à la suite du sentiment de culpabilité et l'impression d'abandon que la victime ressent. Cela est causé par les humiliations et vexations de certains propos et comportements de la part du harceleur. Ainsi, la victime perd confiance en elle, et perd son estime de soi, ce qui la conduit à l'état dépressif.

c) L'état de stress post-traumatique :

On retrouve souvent chez les victimes de harcèlement moral le même tableau clinique, un tableau commun à tous les traumatismes psychiques. L'évolution du tableau clinique du harcèlement moral, débutera par l'installation du syndrome de stress post-traumatique avec l'apparition d'autres manifestations comme l'angoisse d'être chaque jour, confronté à cette situation au travail, et d'être envahie par la peur. Leymann (1996), note qu'il s'agit d'état de psycho terreur.

En effet, plusieurs auteurs s'accordent à dire qu'il y a une relation entre le harcèlement moral et le développement des états de stress post-traumatique. Leymann et Gustafsson (1996) affirment que : l'état de stress post-traumatique s'exprime par un changement de la personnalité chez la victime harcelée moralement, ce qui résulte d'un état dépressif ou à un état obsessionnel. Cela impliquerai, que la personne cible d'harcèlement moral se trouverait déjà à ce stade atteinte d'un état de stress post-traumatique, donc la quête d'identification de caractéristique de la personnalité de la victime dans le but de justifier le harcèlement moral serait invalide, puisque la personnalité de la victime a été déjà modifié par la persistance de la situation d'harcèlement moral.

L'état de stress post-traumatique est un désordre anxio-dépressif, qui peut se manifester après l'exposition à un événement traumatique, où les deux éléments suivants sont présents:

- L'individu est victime ou témoin d'un événement stressant patent qui peut signifier une menace pour sa vie, son intégrité physique ou psychique.
- La réponse face à l'événement a exprimé de la peur intense, de l'horreur, ou de l'impuissance.

Dans cette pathologie qu'est l'état de stress post-traumatique, on retrouve les conduites d'évitement, en effet il s'agit de tentatives de ne pas se rappeler l'événement traumatique. En dépit de tous les efforts déployée pour oublier, la victime se trouve contrainte de revivre l'événement, d'une façon répétée, à travers les cauchemars, les pensées intrusives, ainsi, la personne traumatisée va revivre des scènes d'humiliation et de dévalorisation etc. en effet Hirigoyen (1998), souligne que les agressions ou les humiliations sont inscrites dans la mémoire et sont revécues par des images, des pensées, des émotions intensives et répétitives, soit dans la journée, avec des impressions brusques d'imminence d'une situation identique, soit durant le sommeil, provoquant des insomnies et des cauchemars.

Ainsi, parmi les symptômes les plus fréquents, il y a : les troubles du sommeil, les cauchemars, les sentiments dépressifs, les sentiments de culpabilité, l'irritabilité, etc. Il existe souvent une conduite d'évitement, en fait la victime ne peut continuer à exercer son travail, elle prend des congés de longues durées ou abandonne carrément sa carrière puisque elle veut éviter de vivre constamment cette situation, elle est incapable de passer devant son lieu de travail dans le but d'éviter tout ce qui rappelle la situation d'harcèlement moral. Pour Hirigoyen (1998), la victime met en place des stratégies pour ne pas penser à l'événement stressant et pour éviter tout ce qui pourrait évoquer ce souvenir douloureux.

L'auteur ajoute, qu'à travers cet évitement la victime essaye d'échapper à une partie des souvenirs, ce qui entraîne parfois une réduction nette de l'intérêt pour des activités autrefois importantes ou une restriction des affects, en même temps persistent des signes neurovégétatifs tels que des troubles du sommeil (insomnies et cauchemars intrusifs avec réveils en sueur durant la nuit) et de l'hyper vigilance. Avec la prolongation de la situation d'harcèlement moral, la victime vivra avec le sentiment qu'elle ne peut échapper à cette emprise, au travail elle est sur le qui-vive, et dans sa vie privée elle continue à ruminer pendant la journée.

D'un autre côté, l'ensemble de ces troubles va diminuer les compétences de la victime et altérer la qualité de ses relations, cette situation va pousser la victime à recourir des arrêts de travail pour soins, en effet le médecin du travail peut envisager la mise en incapacité. Leymann (1996), note qu'au terme de six mois d'agressions ininterrompues, les aptitudes de résistances de la victime sont anéanties. Enfin, bon nombre de victimes envisagent l'abandon de leur

emploi. D'autres conséquences viennent s'ajouter à cela, la baisse de la motivation, ce qui cause plus d'absentéisme,

3-1-1-2-1 L'évolution du tableau clinique du harcèlement moral :

Hirigoyen (1998), affirme qu'il n'est pas habituel de parler de stress post-traumatique à propos des victimes de perversion morale, car cette dénomination est réservée aux personnes ayant été confrontées à un évènement dans lequel leur sécurité physique ou celle d'autrui a été menacée. Néanmoins le victimologue Crocq (1994) considère que les menacés, les harcelés et les diffamés sont des victimes psychique, comme les victimes de guerre, ils sont placés dans un « état de siège » virtuel qui les obligent à être sur la défensive en permanence. Ainsi l'évolution de la situation d'harcèlement moral passe par deux étapes :

a) Phase d'alerte :

Cette phase s'exprime par un niveau d'anxiété important, ainsi que des troubles du sommeil, le désengagement social, l'ennui, l'augmentation de prise de médicaments, et la manifestation d'une grande fatigue. Se sont les premiers signes précurseurs d'une dépression asymptomatique. La victime est tenue dans une hyper vigilance, en effet, elle ne s'exprime pas, ne parle plus à ses collègues ou à son entourage par peur de provoquer le harceleur.

Aussi la victime présente une hyperactivité réactionnelle, qui est sensée permettre l'évitement les agressions. Cette phase d'alerte est donc difficile à mettre en évidence sauf pour le médecin généraliste qui connaît son patient de longue date et le médecin du travail attentif à ce type de pathologies.

b) Phase de décompensation : elle se déroule en deux temps :

Premier temps :

Lorsque la situation d'harcèlement moral perdure, des signes cliniques vont apparaître surtout si la victime n'est pas soutenue. La forme la plus grave de ces signes s'apparente au syndrome de stress post-traumatique (DSM IV).

Le syndrome de stress post-traumatique survient dans des situations où le sujet vit une menace, réelle ou ressentie, contre son intégrité physique ou psychique.

Le syndrome de stress post-traumatique se caractérise par:

- La survenue d'angoisse aiguë chez la personne harcelé, avec des manifestations physiques : tachycardie, tremblements, sueurs, boule oesophagienne.
- Le retour en boucle des scènes traumatisantes s'impose au patient, il a l'impression de les revivre et les lui fait revivre. Hirigoyen (1998), parle de reviviscences douloureuses qui sont décrites par presque toutes les personnes qui ont été victimes de harcèlement.
- L'angoisse est déclenchée par une perception d'un détail de la scène traumatique : Bruit, couleur, mimique d'une personne présente, odeur particulière. Les cauchemars intrusifs apparaissent, entraînant le réveil immédiat en sueurs, ou en criant. Ainsi, survient L'insomnie réactionnelle qui devient un moyen pour éviter les cauchemars intrusifs. L'insomnie, la fatigue, la lutte contre les crises d'angoisse génèrent un repli social majeur, et une altération progressive de l'état général, sur tous ses versants, somatique, cognitif, psychique :
- Les atteintes cognitives sont toujours présentes : perte de mémoire, troubles de concentration, de logique.
- Les atteintes psychiques entraînent : la perte de l'estime de soi, un sentiment de dévalorisation, de perte de ses compétences, un sentiment de culpabilité, une position défensive de justification, un effondrement anxio-dépressif, pouvant mener à un état d'angoisse paroxystique à évolution suicidaire (raptus suicidaire)
- Les atteintes somatiques sont le signe de l'atteinte des défenses immunitaires après l'effondrement des défenses psychiques.

Deuxième temps :

A ce niveau, apparaît la décompensation suivant la structure de personnalité de la victime cela se manifeste par: Bouffée délirante, dépression grave, désorganisation psychosomatique, paranoïa, etc.

3-1-2 Sur le plan Social :

L'atteinte de la santé physique et psychique de la victime suite à une situation d'harcèlement moral, ne s'arrête pas à ce niveau. A ces manifestations précitées, s'ajoute souvent des conséquences sociales, en effet la victime aura des répercussions sur la qualité de la vie familiale et sur le plan relationnel. L'incapacité de transmettre ce que la victime affronte chaque jour sur son lieu de travail, crée une impasse ou elle est incapable d'agir et de demander de l'aide de son entourage, elle reste isolée ce qui renforce l'emprise qu'a l'harceleur sur elle. Hirigoyen (1998), ajoute que dans le harcèlement moral « ce qui rend fou, c'est la perte de sens, (...) en effet on sort de toute logique de bon sens, il est impossible de comprendre les raisons de

ces conduites, ce qui amène la victime à douter de sa santé mentale », ce doute l'isole encore plus, elle ne parle pas de son mal, et par conséquent endosse seule toutes les conséquences.

En effet, l'harcèlement moral, constitue aussi un impact important sur la vie sociale de la victime, à cause de l'atteinte psychique importante. Dejours (1980), explique que « si le harcèlement conduit aujourd'hui plus souvent que naguère à des troubles psychopathologiques graves chez les victimes, ce n'est vraisemblablement pas parce que la technique du harcèlement se serait perfectionnée (...) ce qui a changé, semble-t-il, c'est plutôt la passivité et l'absence de solidarité de la part des collègues de la victime du harcèlement, et la profonde transformation du sens de la justice dans le monde du travail. »

Quelques conséquences sur le plan social peuvent être résumés dans les points suivants :

- Manquer aux engagements familiaux et sociaux, Hirigoyen (1998), affirme que lorsque la victime n'arrive pas à se dégager de l'emprise, la vie s'arrête à ce traumatisme, l'élan vital est émoussé, la joie de vivre disparaît et toute initiative personnelle est impossible, la victime devient alors susceptible, irritable, dans un registre de retrait social et de rumination amères. Ainsi, il y a rupture des liens familiaux et amicaux.

- Problèmes conjugaux qui consistent en des disputes, et des désaccords qui peuvent conduire au divorce, car la victime est dans l'incapacité de remplir son rôle au sein de sa famille, et n'accomplit pas ses responsabilités envers ses enfants et son conjoint.

- la victime vit mal les situations problématiques auxquelles elle doit faire face, d'où son intolérance problèmes de sa famille, et son désengagement envers les responsabilités familiales.

- Dégradation de la qualité de vie à cause de la perte de revenus, dans le cas où la victime choisie d'abandonner son poste de travail, ou si elle contrainte de présenter sa démission sous la pression des agressions enchaînées qu'exerce l'harceleur.

Les conséquences du harcèlement moral sur la santé peuvent être résumés dans le tableau suivant :

Troubles psychopathologiques	Troubles psychosomatiques	Troubles du comportement
-anxiété. -apathie. -conduite d'évitement. -difficultés de concentration. -humeur dépressive. -réaction de peur. -réminiscence. -hyperexcitation. -insécurité. -insomnies. -pensées dérangeantes. -irritabilité. -absence d'initiatives. -mélancolie. -cauchemars récurrents.	-hypertension artérielle. -crise d'asthme. - palpitations cardiaques. -dermatite. -chute de cheveux. -céphalées. -douleurs des articulations. -douleurs musculaires. -migraine. -douleurs d'estomac. -ulcère d'estomac. -tachycardie.	-réaction auto agressive et hétéro agressive. -troubles de la nutrition. -consommation d'alcool et de médicaments. -consommation de tabac. -dysfonctionnement sexuel. -isolement social.

Tableau N°1 : Présentation des différents troubles qui affectent la santé de la victime du harcèlement moral.

3-1-3 Sur le plan économique :

Généralement, le harcèlement moral a des conséquences économiques importantes, Pour la victime (baisse de revenus, frais de médecins, de psychothérapeute, d'avocat...).

Les conséquences pour l'entreprise ou l'organisation peuvent se résumer dans les points suivants :

-Dépenses supplémentaires pour l'organisation liée principalement à l'absentéisme pour raison médicale, d'une retraite anticipée, d'un taux de renouvellement du personnel plus élevé, d'une satisfaction professionnelle et d'une productivité moindres et d'une augmentation des primes d'assurance.

-Baisse de la compétitivité qui engendre la baisse de productivité.

-Baisse de la motivation au travail qui occasionne la baisse de la qualité du travail.

-Augmentation du nombre de travailleurs inapte au travail, à cause de l'augmentation de la fréquence des absences pour raison médicale

- Augmentation du coût de renouvellement du personnel.
- Détérioration des relations interpersonnelles ce qui affecte le climat organisationnelle et le climat social.
- Frais de procédures contentieuses.
- Perte de personnel qualifié.
- Baisse de productivité individuelle et collective.
- Baisse de la motivation, de la satisfaction, et de la créativité.
- Diminution du nombre de clients.
- Frais de remplacements.

3-1-4 Charges sur le lieu de travail :

Il y a un rapport avéré entre le harcèlement moral et la charge psychosociale et les problèmes de Santé, en effet les victimes qui sont confrontées à une charge psychosociale témoignent des problèmes de santé plus fréquents, de consultations médicales plus élevées. Ces charges qu'elle soit actuelle ou pas, implique une réaction plus forte de la part de la victime qui se sent donc plus facilement harcelée comparée à d'autres personnes. Les conséquences qu'engendre une situation d'harcèlement moral, sont donc influencées par des charges qui pèsent sur la victime, ils peuvent avoir une influence négative sur l'accomplissement de la personne à son poste de travail, ces charges peuvent être parfois interdépendantes :

a) Charges psychosociales :

- L'attitude du supérieur, son mode de gestion.
- Comportement des collègues, et les relations qu'ils entretiennent entre eux sont moins satisfaisantes.
- Climat dans l'entreprise, conflits et problèmes.
- Manque de reconnaissance et de considération pour les effort déployées par la victime surtout s'il s'agit d'une personne dévouée et compétente.
- Lourdes responsabilités, parfois travail exige de la personne d'importantes implications.
- Pression des délais, dans le cas où l'on fixe des objectifs à atteindre dans une optique de compétition avec les autres entreprise ou organisations.
- Manque d'information, surtout s'il y a pas de coordination entre les services et les sections de l'organisation.
- Manque de communication, en effet la plupart des conflits émergent d'un problème de communication entre les individus, d'où les malentendus et les discordes.

- Mauvaise répartition des tâches , on a tendance à attribuer plus de tâches pour des personnes qui sont déjà occupées et à décharger d'autres qui ont peu de travail, aussi on distribue les tâches de travail sans prendre compte des compétences et de la disposition de chaque personne.
- Instructions contradictoires, lorsque le supérieur donne des instructions ambiguës qui comportent deux sens et ne permet pas leurs applications.
- La surcharge du travail qui implique le surmenage, ou au contraire le manque de travail qui inclut
- Problèmes de tout ordre qui ralentissent le rythme du travail et entravent le bon déroulement du travail.

b) Charges liées au travail:

- L'aménagement de la place du travail
- La nature du travail impose souvent des contraintes de temps comme des horaires travail de nuit, des heures supplémentaires, ainsi que des contraintes liées au mode travail comme le travail en équipe.
- Le climat ne permet pas parfois de travailler dans des conditions adéquates (froid, chaleur), ainsi que l'exposition à d'autres facteurs entre autre le bruit, les produits toxiques, et l'éclairage, etc.
- L'état de santé de la personne peut l'obliger à prendre des congés de maladies, et à des absences, ce qui suppose des remplacements qui perturbent la régularité du rythme de travail.
- La gestion du travail, suppose un déploiement de peu de personnel dans un service ou l'entassement de plusieurs personnes dans un espace limité ce qui implique l'isolement ou l'encombrement de l'individu.
- Le recrutement de nouveau personnel implique la réorganisation du travail ce qui implique la perturbation du personnel à cause de l'attribution de nouvelles tâches.
- Modifications structurelles au sein de l'entreprise, qui engendrent l'arrivée de nouveaux supérieurs ce qui implique une réadaptation aux nouvelles convictions des supérieurs.

c) Charges personnelles:

- Crainte de l'échec, des reproches, et des sanctions.
- Etat d'esprit actuel qui suppose les maladies surtout, le surmenage,...
- Mauvaises expériences à partir des événements et situations qui engendrent des traumatismes.

d) Charges liées à la vie privée:

- Problèmes familiaux qui ajoutent une pression supplémentaire pour la personne
- Soucis privés, lorsque la personne vit des situations particulières comme le divorce, la séparation, problèmes avec les enfants ou le voisinage...etc.
- L'état de santé initial de la personne qui rend le travail plus pénible pour elle.
- Problèmes financiers, par exemples les factures à payer et les crédits de banque.

e) Caractéristiques individuelles:

- Etat de santé et la disponibilité.
- Qualifications, compétence
- Motivation
- Expérience, perfectionnement
- Sexe, âge
- Prédispositions, constitution

3-2 Les conséquences organisationnelles :

Les conséquences du harcèlement moral ne se manifestent pas par des troubles psychosomatiques, ou psychopathologiques uniquement, à vrai dire, cette situation a un impact direct sur le plan organisationnel qui apparaît dans le taux élevé d'absentéisme, Zapf et ses collaborateurs (1999), ont constatés que les absences sont plus fréquentes chez presque un tiers des « victimes » d'harcèlement moral.

En effet les victimes d'harcèlement moral font recours à l'absentéisme, et prennent plus de congé maladie comparée aux autres employés. Ils peuvent même envisager la démission ou l'abandon de poste. Vient s'ajouter à cela, la dégradation du climat de travail, qui implique une diminution de la qualité et de la quantité du travail. Il faut noter aussi, les difficultés du travail en équipe, et les coûts d'assurance élevée.

La situation d'harcèlement moral, imposent un climat de conflits, en réaction à cela, le collectif du travail adopte, souvent une attitude passive et ne tente pas de régler le conflit. Le harcèlement moral, occasionne des effets néfastes pour la vie professionnelle de la victime, en effet, l'accomplissement du travail devient pénible à cause de la démotivation. Les conséquences les plus courantes sont les arrêts de travail, le blocage de la carrière professionnelle, le licenciement et la mutation ou la retraite anticipée.

Ces conséquences engendrent une baisse de l'activité économique et une baisse de rentabilité par la suite. L'entreprise encaisse des coûts liés aux licenciements, à l'engagement et à la formation de nouveau personnel. Aussi, il faut souligné que la charge de travail sera assuré par d'autres employés pour palier à l'absentéisme.

3-3 La prévention :

Le processus d'harcèlement moral, amène des conséquences lourdes pour la santé physique et psychique des victimes. Ces répercussions serait évité si une prévention précoce sera mise en place. En effet, faire face à ce genre de violence sur le lieu de travail, nécessite une intervention rapide et efficace, cela relève de la responsabilité de la hiérarchie en premier lieu puis du collectif du travail. La prévention demande une analyse globale de la situation qui devra désigner tous les maux de l'organisation qui ont conduit à de tels résultats.

La prévention, ainsi entreprise demande des procédures adéquates pour le traitement de tous les cas qui se présentent, en prenant en compte le respect de la dignité des victimes, pour leur éviter des souffrances inutiles. En effet, lorsque elle est précoce, les actions préventives éviteraient les cas d' harcèlement moral, effectivement, l'engagement de la part des dirigeants à solutionner les conflits et palier à l'installation de l'harcèlement moral, dès l'apparition des premiers signes de discorde, va permettre d'éviter les conséquences lourdes.

Des mesures préventives visent l'amélioration du climat de travail, afin de limiter les situations qui favorisent les dérives. En effet, les agissements qui émanent du harcèlement moral, sont souvent le résultat de dysfonctionnements sur le plan professionnel, à vrai dire, l'organisation a toujours sa part de responsabilité.

La prévention de l'harcèlement moral pourra se résumer dans les points suivants :

- L'information adresser à tout le personnel dans le but de faire connaître leurs droits, ainsi, chaque personne devra surveiller ses actes vis-à-vis de ses collègues, et devra désigner ses limites à ne pas franchir pour ne pas offenser l'autre.

- La formation de managers ou de dirigeants capable de repérer les premiers signes (la violence verbale, l'isolement d'une personne, le manque de respect entre les personnes...) d'une situation

conflictuelle, ou de problèmes ambigus qui peuvent se développer en situations d'harcèlement moral.

- Traiter les situations de harcèlement moral, distinguer tout ce qui s'apparente à ce phénomène avec précision.

- Proposer des démarches informelles et confidentielles avec l'aide de l'équipe médico-sociale ou d'une personne de confiance. Si la situation persiste, mettre en place des démarches plus formelles impliquant la hiérarchie.

- Il est important de savoir à qui adresser la victime à l'extérieur ; permettre un contact avec des associations et connaître des médiateurs externes.

Cependant la mise en place de ces démarches peut se heurter à divers obstacles :

- en général, les témoins préfèrent s'abstenir de témoigner, par peur de représailles disciplinaires, par crainte de devenir à leur tour victime du harceleur. La peur aussi de se retrouver en chômage maintient cette attitude de passivité qui peut même pousser la personne à témoigner contre la victime.

- L'harcèlement moral, qui s'exprime par des agressions silencieuses, sans preuves dans la plupart du temps, c'est pourquoi, il serait judicieux de noter les propos et les gestes du harceleur dans un but stratégique et thérapeutique.

- la victime redoute aussi d'être étiqueté par l'entourage professionnel et d'être vu comme une source de problème.

D'une façon générale il faut faire évoluer les valeurs qui règnent dans le groupe sur le plan culturel pour mieux éviter ce phénomène et prendre conscience de ses situations.

Ces procédures mises en place par tous les acteurs, va permettre de faire sortir la victime de l'isolement, et lui permet de reconstruire un lien social.

« L'engagement de la direction et l'implication des employés constituent un pré requis essentiel au succès de la lutte contre l'agression au milieu du travail (Osha cité par Jauvain 2003).

Une certaine critique issue du milieu de la gestion des ressources humaines, expriment que la possibilité d'accusation de l'harcèlement moral fait peser sur leurs épaules. La loi s'immiscerait dans la gestion des entreprises et empêcherait toute réaction face aux employés incompetents tout en échouant à protéger les vraies victimes.

3-4 Législations :

La lutte contre le harcèlement moral au niveau international s'est réalisée au biais de textes de lois interdisant le harcèlement moral et offrant une protection contre cette forme de violence insidieuse. Cependant la nature de cette violence ne permet pas de fournir des preuves solides pour juger de la situation de harcèlement moral, Selon Hirigoyen (1998) « le harcèlement moral concerne des agressions plus subtils et donc plus difficile à repérer et à prouver, quelle que soit sa provenance »

3-4-1 Législation européenne:

De nombreuses lois et documents officiels reflètent cette nouvelle perception du harcèlement moral. Ainsi, la loi belge du 11 juin 2002 relative à la protection contre la violence et le harcèlement moral (brimades) ou sexuel au travail souligne clairement le rôle essentiel des actes offensifs répétés dans la construction de toute forme de harcèlement moral:

« Les conduites abusives et répétées de toute origine, externe ou interne à l'entreprise ou l'institution, qui se manifestent notamment par des comportements, des paroles, des intimidations, des actes, des gestes et des écrits unilatéraux, ayant pour objet ou pour effet de porter atteinte à la personnalité, la dignité ou l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur ou d'une autre personne à laquelle le présent chapitre est d'application, lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. »

D'une manière similaire, en France, l'article L 122-49, paragraphe 1 du code du travail dispose:

« Aucun salarié ne doit subir les agissements répétés de harcèlement moral qui ont pour objet ou pour effet une dégradation des conditions de travail susceptible de porter atteinte à ses droits et à sa dignité, d'altérer sa santé physique ou mentale ou de compromettre son avenir professionnel. ».

Le même concept est réitéré dans l'avis susmentionné sur la «Violence au travail», adopté le 29 novembre 2001 par le Comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail de la Commission européenne :

« On estime suffisamment approprié de définir le harcèlement moral comme un comportement négatif entre collègues ou entre supérieurs hiérarchiques et subalternes, par lequel la personne concernée est humiliée et agressée à maintes reprises, de manière directe ou indirecte, par une ou plusieurs personnes, dans le but - et avec comme résultat- de l'exclure. »

3-4-2 Législation Algérienne:

En Algérie le point de vue juridique, cite la loi n°90-11 du 21 avril 1990 relative aux relations de travail qui reconnaît au salarié le droit à l'intégrité physique et morale (art 6), elle ne mentionne cependant pas d'une manière claire le harcèlement moral. Ainsi que, l'ordonnance n°06-03 du 15 juillet 2006 portant statut général de la fonction publique (art 37).

En effet, le droit pénal algérien, ne cite pas cette forme de violence sur le lieu de travail. Toutefois, la loi n°06-01 du 20 février 2006 relative à la prévention et à la lutte contre la corruption impose à l'employeur de gérer la carrière du salarié ou du fonctionnaire selon les principes de transparence, de mérite, d'équité et d'aptitude (art.3).

Mais, contrairement aux idées reçues, la victime peut demander réparation du préjudice subi en se référant à l'article 124 du code civil, car, il est aisé de prouver l'existence du harcèlement moral. En effet, la victime peut porter plainte, en s'accompagnant du dossier médical délivré par un médecin spécialiste, ainsi que de documents qui prouvent les dépassements et les abus de supérieur hiérarchique. Le rapprochement entre les dates du dossier médical et les correspondances adressées à la hiérarchie, va fournir la preuve au juge qu'il y a une relation entre la maladie de la victime et les faits qu'elle a cités dans sa plainte à la hiérarchie. Il faut noter aussi que les témoignages du personnel constituent aussi des preuves irréfutables. Néanmoins, les témoins abandonnent souvent cette démarche, par peur des représailles du supérieur hiérarchique, surtout s'il est appuyé par la tutelle.

Le harcèlement moral est une réalité répandue, sur le lieu de travail. A côté de cette présence apparaît simultanément avec des conséquences négatives pour les individus concernés, l'organisation et la société dans son ensemble. En effet, une intervention précoce devrait permettre de prévenir le harcèlement moral, dès les premiers signes.

Partie pratique

Chapitre IV : Contexte méthodologique

Dans ce chapitre, nous présenterons la démarche méthodologique adoptée afin d'identifier et d'analyser les représentations sociales qu'entretiennent les enseignants du cycle primaire sur le harcèlement moral. La connaissance des représentations sociales des enseignants nous permettra de comprendre comment ils conçoivent le phénomène.

Les hypothèses de la recherche :

Afin de répondre aux questions que nous avons posées au début de notre étude, notre recherche sera orienter vers quatre hypothèses qui interrogent le contenu des représentations sociales des enseignants du cycle primaire sur le harcèlement moral.

Hypothèse générale :

Les représentations sociales du harcèlement moral des enseignants du cycle primaire s'appuient sur certains volets de la définition de ce phénomène.

Hypothèses partielles:

- 1- Les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire s'organisent autour de l'atteinte à la dignité.

- 2- Les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire s'organisent autour de la conduite abusive.

- 3- Les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire s'organisent autour de l'atteinte à l'intégrité psychique.

- 4- Les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire s'organisent autour de la dégradation du climat du travail.

La population de la recherche :

Notre étude s'est effectuée à la commune de Ain Smara wilaya de Constantine, et notre choix s'est porté sur les écoles primaires suivantes :

- l'école primaire Saouli Echerif.
- l'école primaire Cheloufi Tahar.
- l'école primaire Lahmar Omar.

Description de l'échantillon de l'étude :

Les informations fournies sur les enseignants qui ont acceptés de participer à notre étude sont récapitulées dans le tableau suivant :

	Caractéristiques de la population de l'étude				
Ecoles primaires	Moyenne d'age	NB homme	NB femme	Moyenne ancienneté	Nombre d'enseignants
Chéloufi Tahar	43	1	11	25	12
Lahmar Amar	41	1	7	19	8
Saouli Chérif	45	0	5	24	5

Tableau N°2 : Présentation des caractéristiques de la population de l'étude.

Méthode d'échantillonnage :

Pendant l'étude exploratoire, on s'est heurté à la non coopération des enseignants, vu la nature du sujet de l'étude considéré comme tabou, donc il fallait trouver les écoles où l'on accepterait de parler de ce phénomène. En effet notre choix a été motivé par les caractéristiques de chaque école primaire, on citera les changements de la direction, la volonté des enseignants à collaborer sans qu'il craignent des représailles, suivant tout cela on a opté pour l'échantillon ciblé, représenté par (25) enseignants répartis sur (03) écoles primaires.

Méthodes de recueil des données :

La présente étude s'inscrit dans une optique psychosociale, car ce travail porte sur les représentations sociales que les enseignants du cycle primaire se font sur le harcèlement moral qui est un phénomène de société.

L'approche pluri méthodologique s'avère être la plus adéquate à l'étude des représentations sociales, car « il n'existe à l'heure actuelle aucune technique permettant de recueillir conjointement ces trois éléments, ce qui signifie très clairement que l'utilisation d'une technique unique n'est pas pertinente pour l'étude d'une représentation, mais que toute étude de représentation doit nécessairement se fonder sur une approche pluri méthodologique, articulée en trois étapes » (Abric, 1994). C'est pourquoi on a choisie trois méthodes de recueil de données :

- 1- La carte associative :
- 2- Le modèle de schème cognitif de base :
- 3- La méthode d'évocation de Verges :

Ainsi que l'analyse thématique qui constitue l'outil classique pour la compréhension des significations réelles des énoncés, son but comme méthode d'analyse de contenu est de repérer les unités sémantiques qui constituent l'univers discursif de l'énoncé. dans ces conditions il s'agit de produire une reformulation du contenu de l'énoncé sous une forme condensée et formelle, pour réaliser cette tache, on procède en deux étapes : le repérage des idées significatives et leurs catégorisation. Ainsi par la catégorisation, nous obtenons une modalité pratique pour le traitement des données brutes. L'analyse thématique a comme but de dégager les éléments fondamentaux en les regroupant à l'intérieur de catégories, ou des thèmes qui constituent des unités sémantiques de base.

Limites de la recherche :

Cette étude tente de connaître les représentations sociales des enseignants du cycle primaire sur le harcèlement moral. Notre population comprend 25 enseignants qui forment un groupe homogène, en effet Flament (1994) affirme que les représentations sociales sont « un ensemble organisé de cognitions relatives à un objet, partagées par les membres d'une population homogène par rapport à cet objet ». La population de notre étude était constituée d'enseignants travaillant aux écoles primaires situées à la commune de Ain Smara, Wilaya de Constantine, la pré enquête et l'enquête ont été réalisés au mois de Mars 2007, les méthodes qu'on a exploités dans cette étude, à savoir la carte associative, le modèle de schème cognitifs de base (SCB), et la méthode d'évocation de Verges, se font généralement sur un échantillon restreint ce qui ne nous permet pas de généraliser les résultats à l'ensemble de la population.

Chapitre V : Contexte pratique

5-1 Le déroulement de la pré-enquête :

Etant donné l'importance de la pré enquête d'un point de vue méthodologique, pour la formulation des hypothèses et la précision de la problématique, des entretiens semi directifs ont été réalisés dans les trois écoles suscitées.

L'entretien repose sur les questions, suivantes :

- 1- Que pensez vous du climat général du travail ?
- 2- Quelle idée vous vous faites du harcèlement moral?
- 3- Quelles sont selon vous les pratiques qui reflètent le harcèlement moral?
- 4- Est ce que vous vous considérer comme victime du harcèlement moral? Si oui, Pourquoi?

Les réponses données par les enseignants, ont été résumés dans les points suivants :

- Rumeurs sur la vie privée.
- Atteinte à la réputation professionnelle, en diminuant ou en critiquant constamment ce que l'enseignant entreprend ou réalise.
- Dégradation des conditions de travail, par exemple refuser de donner à un instituteur la responsabilité des cours qu'il souhaiterait donner.
- Contraintes permanentes sur le lieu travail.
- Interrompre l'expression sans cesse lors des réunions.
- Mettre en doute les compétences de l'enseignant et encourager les autres par la même occasion.
- Remarques déplacées ou moqueries blessantes qui porte sur le physique, les habitudes, l'origine, ou les gestes de l'enseignant.
- Le directeur se permet de manipuler certains collègues en les montant les uns contre les autres, en tenant des propos calomnieux.
- Le directeur ne supporte aucune opposition.
- L'enseignant est contraint d'appliquer des programmes, des méthodes, des objectifs déterminés selon une idéologie rudimentaire et donc limiter son initiative.

Nous avons aussi relevés les points suivants :

- Pendant l'entretien les temps de silence étaient importants ce qui traduit le malaise ou la gêne face à certaines questions.

- On a remarqué que les femmes acceptent plus facilement de répondre à des questions concernant leurs propres expériences ou celles des autres.
- Quelques difficultés ont été rencontrés dans le cadre de cette étude durant l'enquête quelques enseignants ont montrés leur désintérêt, et leur refus à participer à la présente étude.
- Les enseignants trouvent que la procédure du modèle des schèmes cognitifs de base (SCB) est un peu difficile à comprendre et à remplir.

Les étapes de recueil de données:

A la suite des entretiens effectués, nous avons commencé l'application successive des techniques de recueil de données choisies précédemment, sur un échantillon de (05) enseignants. Chaque enseignant devait répondre individuellement. On a donc commencé par la méthode de la carte associative.

1- la carte associative :

On a choisie le mot inducteur « harcèlement moral », car comme le fait remarquer Flament (1994), le mot inducteur est généralement choisi parce qu'il est considéré comme central dans la représentation sociale, ou parce qu'il désigne directement l'objet de la représentation, donc il est porteur de signification, ayant une incidence directe sur le contenu de la représentation sociale mise en évidence.

Série 1 : pour commencer, on a présenté le mot inducteur « harcèlement moral » aux enseignants et on leur a demandé de faire le plus rapidement possible des associations en relation avec le mot donné, on a obtenu le résultat suivant :

Harcèlement moral	—————▶	Mépris
Harcèlement moral	—————▶	Humiliation
Harcèlement moral	—————▶	Provocation
Harcèlement moral	—————▶	Insultes
Harcèlement moral	—————▶	pression

Série 2 : Nous avons demandé aux enseignants de prolonger leurs pensées et de nous donner d'autres associations à partir de chaque couple « mot inducteur/mot associé » :

Harcèlement moral → Mépris → Ignorer

Harcèlement moral → Humiliation → Détruire

Harcèlement moral → Provocation → Agression

Harcèlement moral → Insultes → Perdre confiance en soi

Harcèlement moral → Pression → Mépris

Série 3 : nous avons par la suite demandé une autre série de mots en relation avec ce qui a été donné dans l'étape précédente et on a obtenu le résultat suivant :

Harcèlement moral → Mépris → Ignorer → Détruire

Harcèlement moral → Humiliation → Détruire → Briser la personnalité

Harcèlement moral → Provocation → Agression → Climat de conflit

Harcèlement moral → Insultes → Manque de confiance → Disputes

Harcèlement moral → Pression → Mépris → Explosion → Hôpital
psychiatrique

Série 4 : On a demandé aux enseignants de nous produire une autre série d'association à partir des couples de mots de l'étape précédente, nous avons aussi obtenus les associations suivantes :

Harcèlement moral → Mépris → Ignorer → Détruire → Trouble

Harcèlement moral → Humiliation → Détruire → Briser la personnalité → Perdre confiance
en soi

Harcèlement moral → Provocation → Agression → Climat de conflit → Injustice

Harcèlement moral → Insultes → Manquer de respect → Disputes → Recours à la justice

Harcèlement moral → Pression → Mépris → Explosion → Hôpital psychiatrique

Série 5 : à partir de là, on n'a pu avoir qu'une seule série d'expressions, car les enseignants ont épuisé leurs idées, à l'exception de trois enseignantes qui ont ajoutées chacune, une nouvelle association, ce qui nous donne les associations suivantes :

Harcèlement moral → Mépris → Ignorer → Briser → Trouble → Complexe

Harcèlement moral → Insultes → Manquer de respect → Disputes → Recours à la justice → Hostilité

Harcèlement moral → Pression → Mépris → Explosion → Hôpital psychiatrique → Expulsion du travail.

Dans un deuxième temps on a demandé aux enseignants de nous fournir la série la plus prégnante, en forme de couple de mots, qui sont :

Harcèlement moral → Ignorer

Harcèlement moral → Humiliation

Harcèlement moral → Injustice

Harcèlement moral → Insultes

Harcèlement moral → Mépris

Dans ce qui suit, nous présentons les séries d'associations schématisées dans la carte associative suivante :

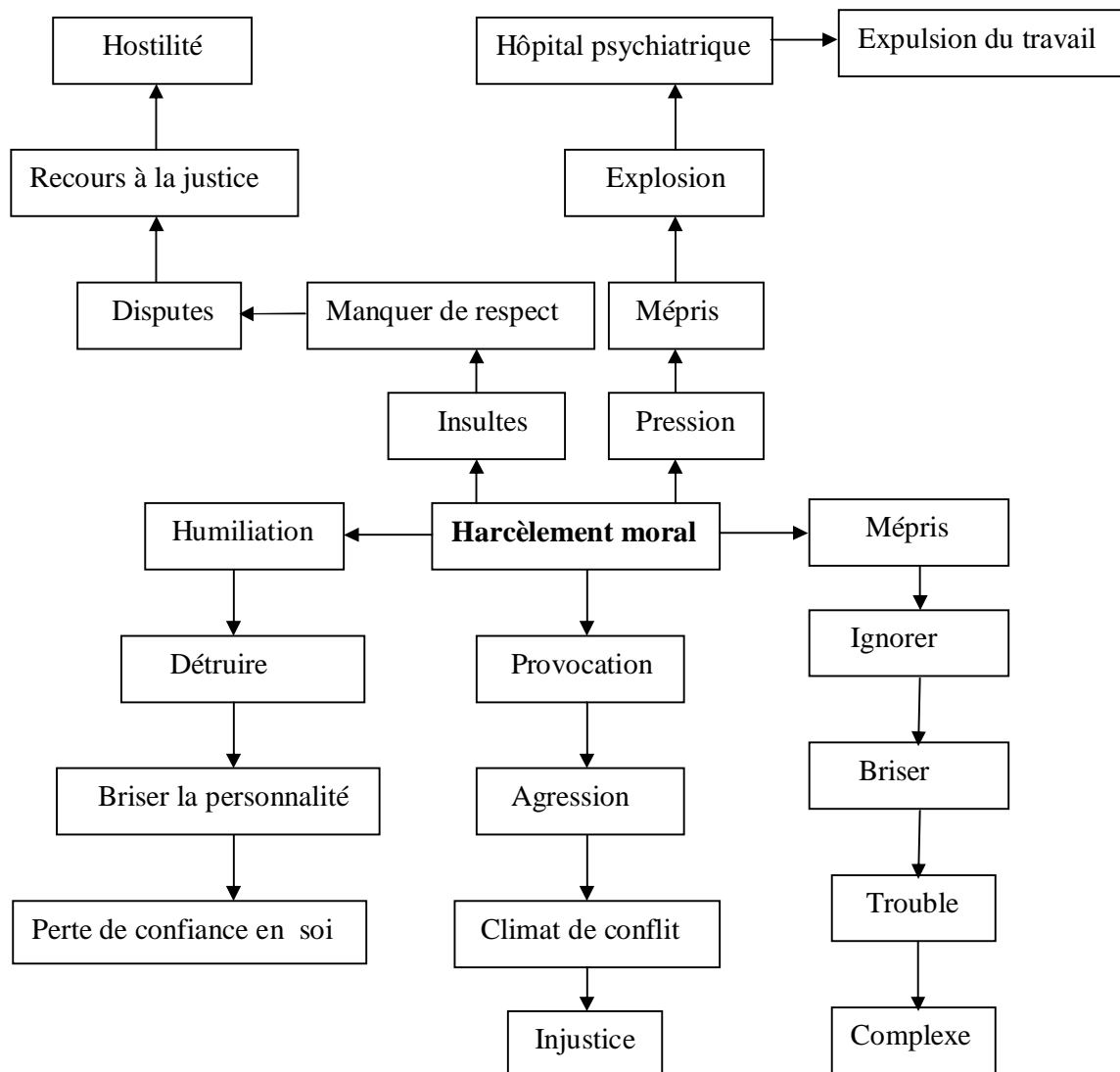


Figure N°1 : Carte associative tirée des associations produite dans la pré-enquête

A partir de ces associations, on a pu calculer les fréquences des mots induits, ainsi que leurs pourcentages, les résultats obtenus sont présentés dans le tableau suivant :

Signification du harcèlement moral	fréquences	%
Insultes	3	6.81
Mépris	3	6.81
Détruire	3	6.81
Disputes	2	4.54
Humiliation	2	4.54
Complexe	2	4.54
Ignorer	2	4.54
Perdre confiance en soi	2	4.54
Climat de conflit	2	4.54
Pression	1	2.27
Hostilité	1	2.27
Provocation	1	2.27
Agression	1	2.27
Trouble	1	2.27
Briser la personnalité	1	2.27
Hôpital psychiatrique	1	2.27
Sentiment d'injustice	1	2.27
Manquer de respect	1	2.27
Explosion	1	2.27
Expulsion du travail	1	2.27
Tension	1	2.27
Frapper	1	2.27
Vengeance	1	2.27
Haine	1	2.27
Envie	1	2.27
Blessure narcissique	1	2.27
Frustration	1	2.27
Colère	1	2.27
Se défendre	1	2.27
Problèmes	1	2.27
Déposer plainte	1	2.27
Réaction violente	1	2.27
	44	99.88

Tableau N°3 : représentant les fréquences d'apparition des mots induits.

Après avoir effectué le traitement des données, nous avons procédé à leur catégorisation, qui est une opération de classification d'éléments, en un ensemble par différenciation puis regroupement par genre d'après des critères préalablement définis.

Les catégories sont des classes qui rassemblent un groupe d'éléments sous un titre générique, en raison du caractère commun de ces éléments, les critères de catégorisation peuvent être sémantiques, syntaxiques, lexicaux, ou expressifs. Cette démarche de type structuraliste, consiste à isoler les éléments, à les classer en répartissant les éléments dans des classes, le but étant de fournir par condensation une représentation simplifiée des données brutes. (Bardin, 1991)

Ainsi, à partir des mots induits obtenus de la carte associative, nous avons construit des catégories qui regroupent les items qui renvoient au même sens, selon les critères sémantiques et paradigmatiques. Les résultats sont représentés dans le tableau suivant :

catégories	Fréquences d'apparition
Conduite abusive	36.35 %
Atteinte à la dignité	9.09 %
Atteinte à l'intégrité psychique	27.27 %
Dégradation du climat de travail	27.27 %
	99.98 %

Tableau N°4 : répartition des mots induit en catégories.

Les champs représentatifs déduits à partir de la carte associative, et du tableau présentés ci-dessus, montrent que les représentations des enseignants insistent sur les actes du harcèlement moral. Cette représentation apparaît dans la catégorie de conduite abusive avec un pourcentage de 36.35%, suivie de l'atteinte à l'intégrité psychique et la dégradation du climat de travail, avec un pourcentage commun (27.27%), ces deux catégories expriment l'incidence du processus d'harcèlement moral sur le plan personnel et organisationnelle de la victime. La dernière catégorie revient à l'atteinte à la dignité, avec un pourcentage de 9.09%.

L'enquête :

Les conditions de l'enquête ont été identiques pour tous les 25 enseignants interviewés, elle a été réalisée en salle de cours, sur un temps d'environ vingt minutes et sur le principe de volontariat, chaque enseignant devait répondre individuellement, pour éviter qu'il soit influencé par les idées de ses collègues. On note que les enseignants qui ont participés à la pré-enquête ont été écartés de l'enquête.

La carte associative :

Pour commencer, on a présenté le mot inducteur « harcèlement moral » aux enseignants et on leur a demandé de donner le plus rapidement possible des associations relatif à l'inducteur donné. La production associative des enseignants a atteint cinq séries, à partir desquelles on a effectué le traitement des données (calcul des fréquences des mots induits). On note que les concepts traduits ont été fidèles aux expressions formulées en langue arabe par les enseignants, aussi en ne prendra pas en compte les mots induits qui n'ont été cités qu'une seule fois. On a schématisé les séries des mots induits dans la carte associative suivante :

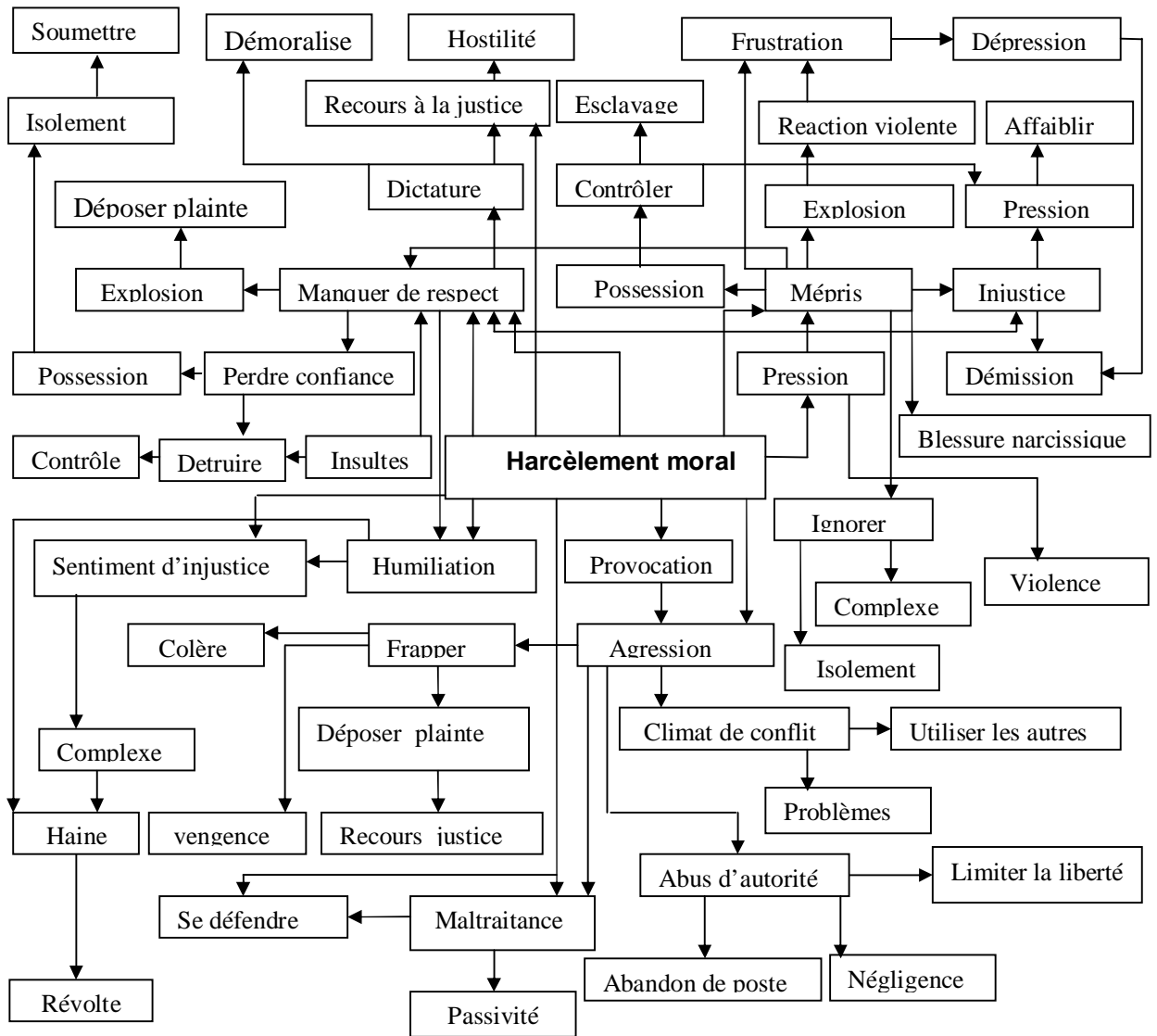


Figure N° 2 : Carte associative produite à partir des l'enquête

On procède par la suite, au calcul des fréquences et pourcentages et à la catégorisation des mots induits suivant les critères sémantiques et paradigmatiques. Les résultats apparaissent dans les deux tableaux suivants :

Signification du harcèlement moral	Fréquence d'apparition	pourcentage
mépris	10	5.71
Humiliation	9	5.14
Agression	9	5.14
Sentiment d'injustice	9	5.14
Insultes	8	4.57
Manquer de respect	7	4
Maltraitance	7	4
Explosion	6	3.42
Recours à la justice	5	2.85
Se défendre	5	2.85
Pression	5	2.85
Affaiblir	5	2.85
Détruire	5	2.85
Ignorer	4	2.28
Complexe	4	2.28
Perdre confiance en soi	4	2.28
Abandon de poste	4	2.28
Dictature	4	2.28
Haine	3	1.71
Blessure narcissique	3	1.71
Hostilité	3	1.71
Violence	3	1.71
Possession	3	1.71
Démission	3	1.71
Soumettre	3	1.71
Passivité	3	1.71
Frapper	3	1.71
Vengeance	2	1.14
Frustration	2	1.14
Démoraliser	2	1.14
Provocation	2	1.14
Climat de conflit	2	1.14
Colère	2	1.14
Problème	2	1.14
Négligence	2	1.14
Réaction violente	2	1.14
Révolte	2	1.14
Fuite	2	1.14
Dépression	2	1.14
Abus d'autorité	2	1.14
Contrôler	2	1.14
Esclavage	2	1.14
Déposer plainte	2	1.14
Isolement	2	1.14
Utiliser les autres	2	1.14
Limiter la liberté	2	1.14
	175	99.82

Tableau N °5 : représentant le traitement des mots induits.

Par la suite les résultats sont traités dans le tableau suivant :

Catégories	Les induits	Pourcentage fréquence	Pourcentage catégorie
Conduite abusive.	-Agression.	5,14	45.07
	-Insultes	4,57	
	-Manquer de respect	4	
	-Maltraitance.	4	
	-Affaiblir.	2,85	
	-Pression	2,85	
	-Dictature	2,28	
	-Détruire.	2,85	
	-Violence.	1,71	
	-Possession.	1,71	
	-Soumettre.	1,71	
	-Frapper.	1,71	
	-Démoraliser.	1,14	
	-Provocation.	1,14	
	-Abus d'autorité.	1,14	
	-Contrôler.	1,14	
	-Esclavage	1,14	
	-Utiliser les autres	1,14	
-Isolement	1,14		
-Limiter la liberté	1,14		
Atteinte à l'intégrité psychique.	-Sentiment d'injustice.	5,14	23,39
	-Explosion.	3,42	
	-Complexe	2,28	
	-Perdre confiance en soi.	2,28	
	-Blessure	1,71	
	-Passivité	1,71	
	Frustration	1,14	
	-Dépression.	1,14	
	-Fuite	1,14	
	-Réaction violente	1,14	
	-Révolte	1,14	
	-Colère	1,14	
	Atteinte à la dignité.	-Mépris.	
-Humiliation.		5,14	
-Ignorer		2,28	
Dégradation du climat de travail.	-Se défendre	2,85	17.67
	-Abandon de poste	2,28	
	-Recours à la justice.	2,85	
	-Démission	1,71	
	-Haine	1,71	
	-Hostilité	1,71	
	Vengeance.	1,14	
	-Climat de conflit	1,14	
	-Déposer plainte	1,14	
	-Problèmes	1,14	

Tableau N °6 : représentant le traitement des mots induits.

Le regroupement sémantique et paradigmatique a permis d'obtenir les catégories suivantes : la conduite abusive (45.07%), l'atteinte à l'intégrité psychique (23.39%), l'atteinte à la dignité (13.13%), et la dégradation du climat de travail (17.67%). Les résultats sont schématisés dans le diagramme circulaire suivant :

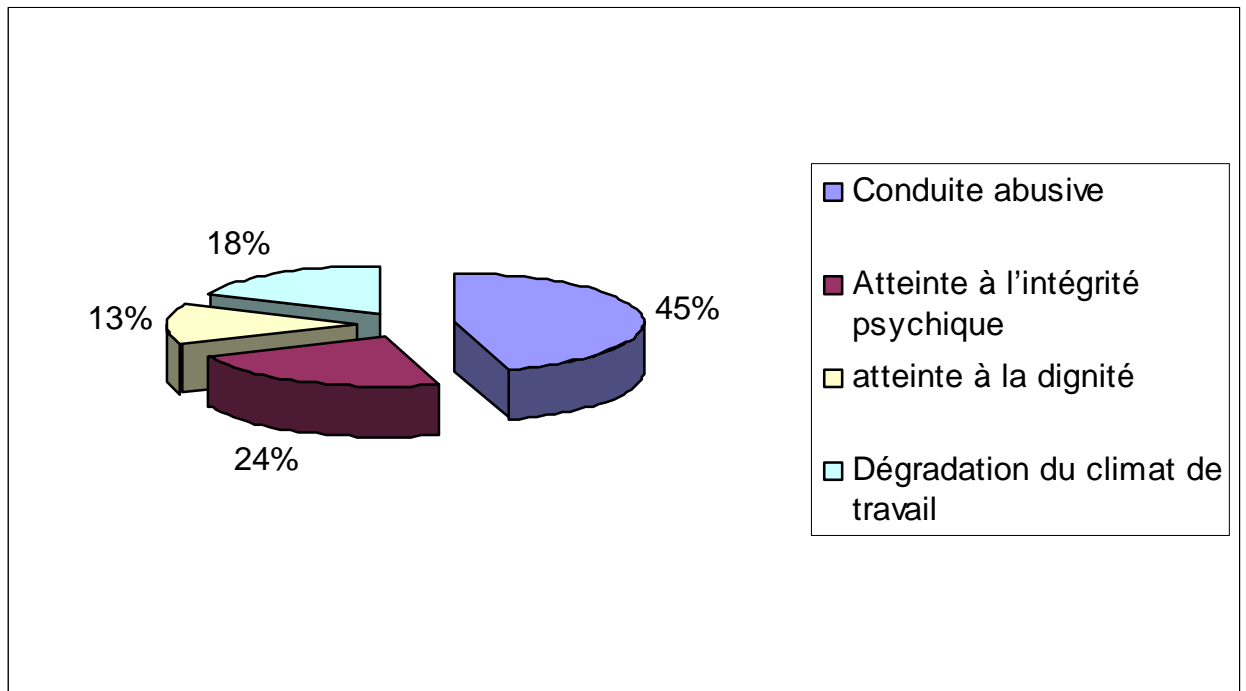


Figure N°3 : Diagramme circulaire représentant les pourcentage des catégories

L'application de la procédure des schèmes cognitifs de base :

L'étape suivante consiste à appliquer la procédure empirique du modèle des schèmes cognitifs de base. Cette procédure comprend trois étapes :

Etape 1 : l'association continuée

On a présenté aux enseignants la phrase introductive suivante :
« Sur le lieu de travail on peut observer une forme de violence spécifique, qu'on appelle harcèlement moral ». Par la suite, on leur demande de donner par écrit et le plus rapidement possible, trois mots ou expressions qui leur viennent à l'esprit en relation avec le terme.

Etape 2 : justification des réponses

Puis, on leur demande de justifier leurs réponses en donnant les raisons pour lesquelles, ils ont répondues ainsi, et cela en une ou deux phrases, pour chaque réponse.

Etape 3 : l'analyse des relations entre inducteurs et induits

Ensuite on présente aux enseignants le modèle cognitif de base avec ses 28 connecteurs. Et on leur a demandé de répondre par « oui » ou « non » ou « peut être » dans chaque case des connecteurs correspond à la relation qui intervient, selon eux, entre « harcèlement moral » et leur propre réponse. Cela s'applique aux 3 réponses qu'ils ont fournies à l'étape 1.

Après la passation du questionnaire du modèle de schèmes cognitifs de base, on a procédé au calcul des valences pour les cinq schèmes. On compte seulement les réponses positives, car nous avons traités les réponses « peut être » comme des réponses négatives, puisque le calcul de valence s'effectue en rapportant le nombre de réponses « oui » au nombre total de réponses.

Pour la méthode des schèmes cognitifs de base, le traitement des données s'effectue en examinant la fréquence des réponses positives aux expressions standard proposées. En effet, plus le nombre de réponses « oui » est élevé, plus cela indique que le terme inducteur entretient un plus grand nombre de relations avec les termes associés. On définit ainsi un indice de valence égal au rapport du nombre de réponses « oui » sur le nombre total de réponses possibles. La valence ainsi calculée indique la propriété d'un item à rentrer dans un plus ou moins grand nombre de relations. Ainsi, la valence totale « V_t » est calculée en fonction de l'équation suivante :

V_t = nombre total de réponses «oui» aux 28 connecteurs x 3 réponses x nombre de sujets du groupe de l'étude.

V_t = nombre total des réponses oui / 28 connecteurs \times 3 \times N

$V_t = 1445 / 28 \times 3 \times 25$

$V_t = 1445 / 2100$

$V_t = 0.68$

Au niveau globale :

Le calcul de l'indice de valence s'effectue sur chaque modèle partiel, c'est-à-dire sur les cinq schèmes de base, selon l'équation suivante :

$V_t = V_{lex} + V_{vois} + V_{comp} + V_{parax} + V_{att}$

V_{lex} = nombre total de réponses «oui» aux 3connecteurs du SCB
lexique/3connecteurs \times 3réponses \times N

Au niveau de chacun des connecteurs on obtient :

V_{cx} = nombre total de réponses oui à Cx / 3 réponses associatives \times N

Les résultats sont présentés dans le tableau suivant :

SCB	C	Total « oui »	Valences connecteurs	Total « oui » Des cinq (SCB)	Valences des Cinq (SCB)
Lexique	SYN	44	0.58	99	0.44
	DEF	51	0.68		
	ANT	4	0.05		
Voisinage	TEG	60	0.80	180	0.80
	TES	66	0.88		
	COL	54	0.72		
Composition	COM	60	0.80	170	0.75
	DEC	55	0.73		
	ART	55	0.73		
Praxie	OPE	66	0.88	643	0.71
	TRA	52	0.69		
	UTI	57	0.76		
	ACT	43	0.57		
	OBJ	61	0.81		
	UST	54	0.72		
	FAC	24	0.32		
	MOD	55	0.73		
	AOB	56	0.74		
	TIL	57	0.76		
	OUT	61	0.81		
	AOU	57	0.76		
Attribution	CAR	53	0.70	350	0.66
	FRE	50	0.66		
	SPE	21	0.28		
	NOR	55	0.73		
	EVA	51	0.68		
	EFF	66	0.88		
	COS	54	0.72		

Tableau N° 7: Calcul des valences du modèle de schèmes cognitifs de base.

Pour s'assurer du statut du mot inducteur *harcèlement moral*, s'il s'agit d'un élément central ou périphérique, on prend en compte un second indice, appelé Lambda (Λ), qu'on détermine grâce à l'équation suivante :

$$\Lambda = V_t / (V_p + V_a)$$

Si (Λ) est proche de 1 cela implique que l'inducteur est un élément central.

Si (Λ) est supérieur à 1 donc l'inducteur est un élément périphérique.

Si (Λ) est inférieur à 1 donc l'inducteur est un élément périphérique suractivé.

Afin de distinguer les éléments du noyau central des éléments périphérique suractivés par la pratique, qui se caractérise par une valence élevée, on procède au calcul de Delta (Δ) qui s'effectue selon l'équation suivante :

$$\Delta = [(V_p - 0.50)^2 + V_p / 12] / 2 V_p + [(V_p - 0.50)^2 + V_p / 12] + [(V_a - 0.50)^2 + V_a / 7] / 2$$

Les résultats obtenus sont représentés dans le tableau suivant :

	HARCELEMENT MORAL
V_t	0.68
V_p	0.71
V_a	0.66
Λ	0.73
Δ	0.24
MESURES	1.17 > Λ > 0.83
DIAGNOSTICS	CENTRAL

Tableau N° 8 : Calcul et diagnostic du statut relatif à l'élément inducteur

L'application de la méthode d'évocation de Verges :

On note que dans cette étude, on a introduit une modification par rapport à l'exploitation classiques des résultats du modèle (SCB) et ce par rapport à la démarche décrite par Marquez (2005). En effet, nous avons analysé les éléments de la phase associative du modèle (SCB) en appliquant la technique de verges (1992,1994), ces éléments ont été traités par le logiciel Evoc, (Verges, 2006). On note que La technique d'analyse prototypique de Verges (1992) nous permettra de décrire la structure des représentations sociales du harcèlement moral. Seront pris en compte les critères suivants : l'ordre dans lequel les associations sont émient, et la fréquence de l'évocation des termes associés à l'harcèlement moral.

Les résultats sont présentés dans le tableau suivant :

<i>F</i> >= 18 et <i>RM</i> < 2,5	<i>F</i> >= 18 et <i>RM</i> >= 2,5
<p>Catégorie atteinte à la dignité :</p> <p>Humiliation (10) Mépris (9) Atteinte à la réputation (3) Sentiment d'injustice (5) Ignorer (2)</p> <p>Catégorie conduite abusive :</p> <p>Agression (6) Insultes (5) Violence (3) Pression (3) Manquer de respect (3) Abus d'autorité (3) Contrôler (3) Possession (2) Imposer son avis (2) Maltraitance (2) Frapper (2) Manque de considération (2) Affaiblir (2) Provocation (2) détruire (2)</p>	
<i>F</i> <= 18 et <i>RM</i> < 2,5	<i>F</i> < 18 et <i>RM</i> >= 2,5
<p>Catégorie atteinte à l'intégrité psychique :</p> <p>Blessure narcissique (5) Perte de contrôle (5) Frustration (3) Dépression (2) Perdre confiance en soi (2) Colère (2) Complexe (2)</p>	<p>Catégorie atteinte au climat du travail :</p> <p>Climat de conflits (5) Abandon de poste (2) Démission (2) Problèmes (2) Echec dans l'accomplissement du travail (2)</p>

Tableau N° 9 : représentant l'évaluation prototypique des mots induits.

Interprétation des résultats de l'enquête

Interprétation des cartes associatives :

D'après les résultats obtenus, on remarque que les enseignants ont produits 175 associations à partir du mot inducteur *harcèlement moral*, sans compter les mots qui n'ont été cités qu'une seule fois. Il y a un grand consensus dans les représentations sociales des enseignants, d'abord, tous s'accordent à considérer le phénomène comme un ensemble de conduites abusives qui impliquent des actes à caractère violent qui sort de l'éthique et du respect du métier noble qu'ils exercent, le pourcentage de cette catégorie était le plus important (42.22%). Puis apparaissent dans les représentations, les conséquences néfastes que peut avoir une situation de harcèlement moral sur la santé psychique, elle est aussi significative, avec un pourcentage de 23.38%.

Ensuite, les représentations montrent que le harcèlement moral engendre l'atteinte à la dignité cela apparaît dans le pourcentage de 19.41%. Enfin, les conséquences dépassent l'atteinte de la personne cible, et apparaissent dans la dégradation du climat de travail qui se répercutent sur les conditions de travail cela est représenté par le pourcentage de 14.82%

On note par ailleurs que les résultats montrent des représentations diversifiées et partagées par tous les enseignants interrogés sur le phénomène de harcèlement moral sur leur lieu de travail.

En fait, selon les enseignants du cycle primaire, le harcèlement moral est bien réel, chaque enseignant a la perception d'une situation appartenant au registre de la violence insidieuse qu'est le harcèlement moral, une situation que chaque enseignant a du vivre ou a été témoin. Le souvenir de ces situations éveille les sentiments de honte et de culpabilité ainsi qu'une détresse profonde.

Interprétation des résultats des schèmes cognitifs de base (SCB) :

A partir du calcul de la valence total, il apparaît que le mot inducteur *harcèlement moral* est un élément central des représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants, est cela par apport à la valence totale qui est égale à 0.68, en effet ce terme a plus de connexité avec les autres éléments de la représentation sociale, en effet le nombre de connecteurs évoqués concernant l'inducteur « harcèlement moral » a été élevé, de sorte que cet élément est apparu comme un sujet plus central pour les enseignants, on déduit alors, que les enseignants ont pu définir et arriver à déterminer le phénomène de harcèlement moral puisque il est au centre de leur représentation.

D'une autre part, le calcul des indices de valence du SCB « praxie » et du SCB « attribution » est particulièrement intéressant pour une analyse plus fine du modèle de schèmes cognitifs de base. Si on observe les valences partielles, on remarque que la valence du SCB praxie est plus élevée (0.71) que celle du SCB attribution (0.66), on déduit donc que le mot inducteur « harcèlement moral » est un élément fonctionnel ceci revient au fait que la plupart des enseignants ont une expérience assez importante dans le domaine de l'enseignement, et ont sûrement des perceptions relatives à des situations d'harcèlement moral qu'ils ont vécus eux même ou dont ils ont été témoins.

Les représentations sociales du harcèlement moral dépendent des systèmes de normes et de valeurs sociales elles sont organisées en premier plan autour de l'atteinte à la dignité avec un arrière fond de conséquences dont l'atteinte au climat de travail, et l'atteinte à l'intégrité psychique qui s'avère inévitable face à cette agression.

Interprétations des résultats de la méthode d'évocation de Verges:

La première lecture des résultats, montrent que les enseignants utilisent des termes différents pour s'exprimer sur le harcèlement moral, en effet, nous remarquons que le nombre de mots cités est de 75 mots avec une fréquence de 3 mots exprimés par chaque sujet, cela correspond aux 3 réponses de la phase associative de la procédure du modèle de schème cognitif de base (SCB).

La zone centrale de la représentation sociale est constituée des éléments suivants : *humiliation* (10), *mépris* (9), *sentiment d'injustice* (5), *atteinte à la réputation* (3), et *ignorer* (2), *agression* (6), *insultes* (5), *violence* (3), *pression* (3), *manquer de respect* (3), *abus d'autorité* (3), *contrôler* (3), *possession* (2), *imposer son avis* (2), *maltraitance* (2), *frapper* (2), *manque de considération* (2), *affaiblir* (2), *provocation* (2), *détruire* (2).

Si nous observant les éléments du système central, on remarque que le mot *Humiliation* est le plus fréquent, (10 enseignants ont cités ce mot), il est question d'agissements intimidants qui engendrent l'humiliation. De même l'élément *Mépris* a été évoqué 9 fois.

Quant à l'expression *sentiment d'injustice*, sa fréquence est de 5. Tout ces éléments se réfèrent à l'atteinte à la dignité qui affecte « la victime » lors d'une situation d'harcèlement moral.

Deux autres éléments importants font partie du système central, le premier est le mot *agression* (6) qui reflète la perception de la violence. Quant au deuxième, il s'agit du mot *insultes* (5) qui renvoie une impression de mépris et du manque de respect à l'égard d'autrui.

Ces éléments se réfèrent à la conduite abusive qui indique les pratiques infligées à « la victime », en effet, l'harceteur emploie des actes caractérisés par une violence insidieuse avec laquelle se déclenche le processus d'harcèlement moral.

Presque tous les mots cités par les enseignants comme ignorance, mépris, manquer de respect, et provocation relèvent d'actes insidieux et cachés, ils constituent des agressions indirectes, il n'y a pas d'actes directs qui dévoile un conflit bien défini entre le harceleur et le harcelé.

Quant à la zone périphérique de la représentation sociale, elle se compose de deux périphéries : La première périphérie de cette représentation, désigne l'atteinte à l'intégrité psychique, et comprend les éléments suivants: *blessure narcissique* (5), *perte de contrôle* (5), *frustration* (3), *dépression* (2), *perdre confiance en soi* (2), *colère* (2), *complexe* (2).

Les éléments : *blessure, perte de contrôle, frustration, dépression, manque de confiance en soi colère, complexe, et écroulement* font partis de la catégorie atteinte à la santé psychique, sont des termes familiers. Mais la représentation *blessure* se distingue curieusement. De plus, *écroulement*, n'est pas fréquent. dans ces même cases on retrouve aussi les termes *détestation, fuite, recours à la justice, déposer plainte, se défendre, vengeance, et révolte* appartiennent à la catégorie réaction de la victime qui est l'une des conséquence du harcèlement moral.

La deuxième périphérie, se réfère à l'atteinte du climat de travail et comprend les éléments suivants: *climat de conflits (5), abandon de poste (2), démission (2), problèmes (2), échec dans l'accomplissement du travail (2)*. Les éléments périphériques sont en lien avec les éléments du la zone centrale de la représentation.

D'un autre coté, les expressions suivantes : *se défendre, déposer plainte, recours à la justice*, ne sont pas cités dans la phase associative du (SCB) par peur de représailles. Il faut souligner que ces termes sont apparus dans les associations de la carte associative, en effet l'aspect très spontané de la méthode associative a fait ressortir les idées ou réflexions réelles des enseignants avec tout le affects et réactions immédiates associées à ce contexte.

Analyse des résultats

Avant de présenter l'analyse des résultats de l'enquête, on tient à préciser que les termes harceleurs et victime seront mis entre guillemets et cela dans un souci d'objectivité vis-à-vis du sujet étudié, car on n'étudie que les représentations sociales de ce phénomène.

Les informations obtenues sont diverses et difficile à synthétiser, pour leur traitement on a opté pour l'analyse thématique des catégories par ordre d'importance fréquentielle des représentations. D'abord, ce qui nous paraît particulièrement intéressant c'est la présence de perceptions qui reflètent une description propre au phénomène du harcèlement moral, ces images sont des éléments centraux des représentations des enseignants.

Le terme *harcèlement moral* apparaît comme un élément central de la représentation sociale selon Abric (2001), le système central « est déterminé par la nature de l'objet, par le type de relation que le groupe maintient avec cet objet, et finalement, par le système de valeurs et de normes qui constituent l'environnement idéologique du moment et du groupe ». En relation avec la théorie du noyau central les résultats de la méthodologie mise en oeuvre nous montre chez les enseignants du cycle primaire une représentation du harcèlement moral stabilisée et résistante autour de la notion d' harcèlement moral. Cette représentation nous laisse supposer que harcèlement moral est un phénomène connu chez les enseignants interrogés. En effet la présence de la notion du harcèlement moral dans les perceptions des enseignants indique que les enseignants saisissent cette notion, cela reflète les situations qu'ils ont en mémoire en relation avec cette forme de violence ainsi que les croyances qu'ils se sont fait sur le sujet.

D'un autre coté plusieurs chercheurs ont mis en évidence le fait que les individus perçoivent et réagissent aux mondes extérieurs selon leur processus de cognition. Cela est valable pour le corps enseignant, cette étude montre que l'individu perçoit le harcèlement moral sous l'influence de la structure et des conditions du travail.

La description des agissements qui indiquent l'harcèlement moral est probablement issues de souvenirs de situations vécues ou rapportées par les récits des collègues se disant victimes du harcèlement moral, Abric (1993), souligne que « C'est dans le système central qu'on doit trouver la Matière de la mémoire sociale »

Les enseignants avancent que le harcèlement moral dans le milieu éducatif ne se limite pas à ce qu'ils subissent du directeur, de l'inspecteur ou des collègues, mais aussi de la part, des parents d'élèves, du planton, et même de ceux qui travaillent à de la cantine, à travers des attitudes hostiles (regards, et gestes).

Les enseignants déclarent que le harcèlement moral est flagrant dans certains établissements, dans la plupart des cas, c'est entre collègues. Les attaques viennent souvent de façon détournée, entre « le harceleur » et « sa victime ». Les enseignants se demandent pourquoi ce phénomène est banalisé, (Geuzaine et Faulx, 2000) soulignent que « la banalisation de ces comportements peut expliquer la raison pour laquelle le harcèlement n'a pas été clairement isolé et considéré plus tôt comme un phénomène abusif à part entière ».

Atteinte à la dignité :

L'atteinte à la dignité semble être ce qui touche le plus l'enseignant au plus profond de lui-même, en effet, elle caractérise la souffrance liée au harcèlement moral, Selon Hirigoyen (1998) la victime du harcèlement moral est atteinte dans sa dignité, et ressent de la honte et de la culpabilité, et cela parce qu'elle n'a pas su réagir ni prévoir une telle violence. Cette atteinte provoque donc la honte, « qui impose à l'individu une image dégradé de lui-même et elle engendre le repli sur soi, le sentiment d'impuissance et le silence » Soares (2001), cet état entraîne un ensemble de sentiments négatifs, surtout le manque de confiance en soi et en ses capacités à cause des critiques constantes tant sur le plan personnel que professionnel.

Les images qui apparaissent dans cette catégorie, dévoilent de façon claire les idées qui se fixent sur l'humiliation et le mépris qui entraînent la dévalorisation ressentie comme une atteinte à la dignité. Selon Hirigoyen (1998) « Ce qui distingue la souffrance liée au harcèlement moral de celle liée à des conditions de travail difficiles ou même violentes, c'est le *sentiment d'humiliation et d'atteinte à la dignité*. ». Se sont donc les actes les plus destructeurs, puisque ils arrivent sans alerter mais l'effet est présent, et l'impact de cette violence insidieuse est plus grand. Ainsi, humilier consiste souvent à faire des allusions méprisantes, dans le but de communiquer l'idée qu'on ne peut transmettre directement. Les enseignants affirment que « le harceleur » veut à tout prix dévaloriser « la victime » devant les autres, ceci comprend l'intimidation pendant les journées pédagogiques et les réunions, rendre ridicule en faisant des remarques déplacées, ou bien la provocation dans un but de vengeance.

A travers ces représentations sociales, se dégage l'image de l'humiliation que subit « la victime » durant un épisode d'harcèlement moral, Hirigoyen (1998) pense qu'il s'agit de retirer à la victime toute qualité, de lui dire et de lui répéter qu'elle ne vaut rien, jusqu'à ce qu'on l'amène à le croire. En effet, les situations d'harcèlement semblent être attachés à l'image de l'humiliation, les enseignants témoignent du sentiment de dévalorisation, qui engendre frustration et sentiments négatifs qui deviennent alors profonds et vont surgir à chaque fois que « la victime » se trouve face à « l'harceleur ».

On note aussi que *le mépris* a été parmi les termes les plus cités, en effet « le harceleur » éprouve du mépris non pas pour « la victime » uniquement mais aussi pour toutes les valeurs morales qui régissent les relations entre les personnes. Ce mépris est tel que « l'harceleur » n'hésite pas à employer tout les moyens pour faire pour porter préjudices à « sa victime », pour lui la seule valeur morale qui existe est celle de la force, de la ruse, et de transgresser les règles morales. L'harceleur n'éprouve aucun respect à l'égard des autres, et encore moins face à sa « victime », pour lui le respect et les valeurs humaines sont un signe de faiblesse.

Le fait d'être ainsi ciblé, engendre un sentiment d'injustice, qui pousse « la victime » à la révolte, la fuite, sinon à subir les agressions quotidiennes. D'après les enseignants l'injustice découle du fait que la personne ciblée est souvent harcelée pour son sérieux, sa discipline et son engagement. Ils ajoutent que ce qui arrive à « la victime » n'est pas pris en considération par les différents actants, personne n'intervient pour délivrer « la victime ».

Le fait d'être humilié, de se sentir méprisé, et ignoré sont les perceptions les plus fortes qui se dégagent des représentations du harcèlement moral, en effet, l'enseignant se voit dévalorisé, lorsque on l'ignore, sans tenir compte de sa présence ou de ce qu'il entreprend.

D'après cette analyse, on a pu s'assurer de la validité de l'hypothèse 1 selon la quelle les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire, se basent sur l'atteinte à la dignité.

La conduite abusive :

La perception du harcèlement moral comme processus de violence renvoie au registre de l'action agressive, en effet, les représentations des enseignants se focalisent sur les actes qu'exerce « le harceleur » pour déstabiliser « sa victime ». Dans le harcèlement moral,

l'agresseur ou les agresseurs utilisent généralement un arsenal assez varié de comportements agressifs (Zapf, Knors et Kulla, 2003).

En effet, la conduite abusive renvoie à plusieurs actes qui apparaissent dans des gestes, paroles, et comportements d'une nature agressive qui vise la déstabilisation de « la victime » sur le plan psychique et professionnelle. La perception de cette image révèle l'existence du harcèlement moral. Les moyens utilisés peuvent être relatifs aux relations, à l'organisation, aux contenus ou aux conditions de travail en les détournant de leur finalité, manifestant ainsi une intention consciente ou inconsciente de nuire voire de détruire (Drida, Engel et Litzenberger, 1999).

Pour les enseignants le phénomène englobe toutes les pratiques négatives qui peuvent exister et qui s'oppose à l'éthique et aux règles du métier noble qu'ils exercent, cela se manifeste souvent entre collègues, certains font tout pour provoquer, insinuer, intimider devant les autres pendant les journées pédagogiques ou les réunions au sein des établissements. Les enseignants essaient de déterminer la spécificité du harcèlement moral, par rapport à d'autres formes de violence sur le lieu de travail.

Les enseignants considèrent qu'il y a une contrainte exercée au moyen d'une conduite évaluée comme violente, qui se diversifie et s'intensifie, rendant les relations plus rigides, ainsi la méfiance s'installe et occupe les esprits qui sont déjà chargé par les hostilités. D'une autre part, on remarque que la plupart des enseignants décrivent les actes de harcèlement moral d'une façon détaillée et précise, mais ils n'avouent pas être harcelé.

L'harcèlement moral est considéré comme une agression, en effet, « l'harceleur » vise une personne choisie sur certains critères : personnalité, compétence professionnelle, dans le but de lui porter préjudice et cela par des gestes méprisants, des regards malveillants ou des paroles blessantes au quotidien.

Les insultes sont présentes dans la perception des enseignants, pour eux c'est une agression qui vient souvent sans raison apparente, puis cette attitude est suivie de comportements qui ne traduisent pas le malentendu, bien au contraire « le harceleur » se conduit comme s'il ne reproche rien à « la victime », les enseignants avancent qu'ils se font insulter d'une façon indirecte ce qui ne laisse pas l'opportunité de répondre, surtout si ça vient d'un supérieur que se soit le directeur, ou l'inspecteur. Une étude menée en Australie montre que les incivilités et les

abus verbaux sont présents dans 52 % des situations associées au harcèlement moral (Victorian WorkCover Authority, 2003).

D'ailleurs Hirigoyen (1998) affirme que « quelque chose est dit au niveau verbal et le contraire est exprimé au niveau non verbal. Le discours paradoxale est composé d'un message explicite et d'un sous entendu, dont l'agresseur nie l'existence c'est un moyen efficace pour déstabiliser »

L'emploi des insultes dans la communication entretenue avec « la victime », dégage une impression de mépris qui exprime le manque de respect à son égard, en effet les insultes ne sont pas forcément directes, elles peuvent aussi se manifester par des insinuations. On parle aussi de moqueries sur la démarche, le style vestimentaires, ou des remarques sexistes ou racistes. Les enseignants affirment qu'il y a une mauvaise communication entretient collègues, en fait ils ne parlent que pour se critiquer. Les propos dégradants ne manquent pas aussi, et la violence verbale est de plus en plus accrue cela traduit un non respect de soi et des autres. L'atteinte à la réputation est aussi présente en ayant recours aux mensonges pour nuire à la relation de « la victime » à son entourage pour l'isoler par la suite.

Les insultes sont chargées de contenu symbolique, qui a une influence sur l'état d'esprit de « la victime », par ailleurs, les insultes sont souvent dues à des conflits qui s'éclatent et aboutissent à l'harcèlement moral. En effet, bon nombre de plaintes exposaient certains faits qui semblaient relever à la fois de l'incivilité, de l'insulte et de l'hyper conflit (Faulx et Geuzaine, 2000). Le recours aux plaintes pour insultes ne résout rien, au contraire, on tend à banaliser les choses, en effet il n'y a aucune volonté de voir clair et de faire la part des choses, mais plutôt un souci de cacher la situation, le déni. (Dejours, 1998).

Pour les enseignants, le manque de respect semble être le motif valable de ces agressions répétées, l'enchaînement des actes agressifs impose une ambiance de pression qui pèse sur « la victime », à force d'être sous pression « la victime » finit par craquer et s'ensuit des conséquences néfastes pour sa santé.

Conformément à ce qu'on a formulé dans l'hypothèse 2, les représentations sociales des enseignants du cycle primaire sur le harcèlement moral se basent sur la conduite abusive, en effet il s'agit de tous les agissements perçus par « la victime » comme agressifs.

Hirigoyen (1998), affirme que la répétition des vexations, des humiliations, sans aucun effort pour les nuancer, constitue un phénomène destructeur. Les pratiques appartenant au phénomène sont diversifiées, en fait la violence insidieuse s'exprime par tous les moyens, lorsque une technique échoue l'harceleur met en place une autre, cela montre le caractère de répétition qui est un critère important dans le diagnostic du harcèlement moral, en effet, Hirigoyen (1998) insiste sur la systématisation et la répétition des actes de violence insidieuse.

On notera qu'à travers les associations produites, le caractère de répétition n'apparaît pas d'une façon claire, il faut toutefois souligner que c'est la diversité des mots produits indiquant la conduite perverse qui constitue un aspect de répétition. En effet le harceleur utilise plusieurs techniques qu'il renouvelle à chaque fois et cela peut à notre sens se référer à la répétition qui est un critère essentiel dans la mise en place du harcèlement moral. En effet, le nombre de mots employés pour la conduite abusive s'avère plus élevé par rapport aux autres catégories. Le harcèlement moral est donc un processus constitué de différents agissements, chaque acte pris séparément, peut sembler anodin et banal. Les résultats ainsi analysés vont bien dans le sens de notre hypothèse 2, selon laquelle les représentations du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire se basent sur la conduite abusive.

Atteinte à l'intégrité psychique :

Hirigoyen (1998), montre que le harcèlement moral au travail est une menace importante qui peut avoir des conséquences lourdes en ce qui concerne la santé mentale des travailleurs. Les enseignants se posent la question : pourquoi harceler ? En fait, ils ne trouvent pas de mobiles valables à ce phénomène. Nombreux sont les chercheurs qui ont posé la question du non sens dans laquelle se résume toute la question du harcèlement moral, Geuzaine et Faulx (2000) affirment que les situations de harcèlement moral dégagent une impression d'irrationalité intense, « nous sommes en face à un ensemble d'éléments qui heurtent la logique », cet aspect de non sens, qui caractérise le harcèlement moral laisse « la victime » sans action, cette inaction est due à la perte de contrôle de ses capacités à réagir à l'agression. Kreitlov (2002), ajoute que « Les procédés de l'agresseur ne suivent précisément pas les règles habituelles de la pensée logique, ni celle de la raison et encore moins celle de l'entendement »

La situation de stress et de contrainte que vit « la victime » peut altérer sa santé psychique, fragilisé par des attaques quotidiennes à petites doses, la dépression est le premier résultat de cette violence, « la victime » arrive au stade où elle ne peut résister seule face à l'agression.

D'ailleurs, l'enchaînement de l'hostilité peut détruire la « victime » sur le plan psychique, physique, et sociale. Plus l'acharnement du « harceleur » grandit, plus « la victime » tend à bien faire et à supporter la pression qui augmente chaque jour. La violence subie engendre frustration et complexe, les sentiments s'entremêlent, vient s'ajouter le sentiment d'humiliation qui résulte de la honte de n'avoir pas réagi à temps. La victime préfère affronter au quotidien les attaques agressives que de se retirer, dans un souci de garder son travail. Selon Hirigoyen (1998), les victimes s'accrochent désespérément à leur poste de travail au détriment de leur santé tant physique que psychique. Hirigoyen (1998) le souligne « On sort de toute logique de bon sens, il est impossible de comprendre les raisons de ces conduites, ce qui amène la victime à douter de sa santé mentale ».

Les enseignants pensent que ce métier est ingrat puisque ils donnent sans recevoir, ce constat témoigne de la frustration que ressentent les enseignants, cela est dû à la non considération en retour de leurs efforts.

Pour finir avec l'analyse de cette catégorie, on remarque que les enseignants ne semblent pas se soucier des conséquences sur la santé physique en effet, ils ne mentionnent pas l'atteinte à l'intégrité physique, cela prouve qu'ils ne font pas de relation entre les conséquences psychique de ce processus de violence et l'incidence directe sur la santé. Les enseignants pensent que les conséquences sur la santé, sont dues aux efforts déployés pour réaliser les buts pédagogiques, aux effectifs importants des élevés, et aux programmes surchargés.

A partir de l'analyse de cette catégorie on déduit que l'hypothèse 3 dans laquelle les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire se basent sur l'atteinte à l'intégrité psychique, est validée à moitié puisque les éléments de cette catégorie figurent dans la carte associative mais n'apparaissent pas dans les résultats de la méthode d'évocation de Verges. Cela est probablement dû au fait que la carte associative est une méthode directe qui suscite des réponses spontanées, en effet les mots induits expriment ce à quoi pense réellement le sujet, donc les affects et les sentiments qui sont exprimés lors de l'évocation de ce phénomène incitent le sujet à formuler des concepts qui expriment son état inconsciemment. Cependant le sujet répondant a pu se contenir dans le deuxième temps de l'enquête, qui concerne

la phase associative du (SCB) et qui porte sur l'application de la méthode de Verges. En effet le traitement des mots induits à partir du rang d'apparition et de la fréquence a montré que ces termes ne peuvent figurer dans les cases du tableau N° 8, c'est pourquoi l'atteinte à l'intégrité psychique n'apparaît pas.

Atteinte au climat du travail :

L'atteinte au climat du travail est présente dans les représentations sociales des enseignants, à travers les termes suivants : *le climat de conflit, les problèmes, la démission et l'échec dans l'accomplissement du travail.*

Il s'agit de la perception de l'une des conséquences inévitables du harcèlement moral, en fait le phénomène engendre la dégradation des conditions de travail et affecte les relations professionnelles. Dans ce volet de la représentation, le harcèlement moral est manifesté par l'installation d'un climat de conflit, d'où émane une ambiance de haine et d'hostilité qui anime des problèmes qui ne sont ni nommés, ni traités. En effet, Hirigoyen (1998) affirme que dans la situation d'harcèlement moral, le paradoxe consiste également à faire ressentir à l'autre de la tension et de l'hostilité sans que rien ne soit exprimé à son égard. Le but du « harceleur » est de maintenir cette situation le temps qu'il faut pour pousser « la victime » à prendre des congés de longue durée, à envisager l'abandon de poste ou la démission.

Dans ce climat conflictuel, les enseignants trouvent que les buts qu'ils se sont fixés sont déviés de leur parcours et vient s'installer une lutte quotidienne contre des problèmes invisibles, auxquels ils sont contraints de faire face chacun suivant sa personnalité et sa façon de résoudre les conflits.

La plupart des enseignants insistent sur l'ambiance pesante qui règne, les malentendus, les conflits, les disputes qui éclatent pour un rien, il est évident que les enseignants se sentent sous pression, cela se traduit par un malaise dans les relations avec autrui.

Les enseignants pensent que le manque d'autonomie, est du au fait qu'on leur impose d'appliquer les recommandations de la tutelle. De ce fait, la plupart des enseignants affirment qu'ils regrettent d'avoir choisi ce métier pour gagner leur vie, qu'ils jugent difficile et ingrat,

cette attitude négative traduit le malaise que vit l'enseignant au quotidien. Aussi, Einarsen (1999) ajoute qu'une faible autonomie, et un climat conflictuel favorisent le harcèlement.

Le climat de travail ainsi altéré ne permet pas d'accomplir les objectifs tracés, les enseignants avancent qu'ils se heurtent au quotidien à des attitudes négatives venant des supérieurs, des collègues et même les parents d'élèves. Ces actes ralentissent la volonté des enseignants à accomplir leurs devoirs, ils se voient alors contraints de fuir à travers les congés de maladie. D'une autre part, si « la victime » choisit de rester et de faire face, elle se voit proie facile pour « le harceleur » car ce dernier ne va pas épargner de moyens pour l'atteindre surtout si elle se trouve isolée car les collègues préfèrent souvent ne pas s'impliquer pour échapper au supplice que vit « la victime ».

En effet le climat conflictuel, est caractérisé par une dégradation des relations entre les collègues et avec les supérieurs, ainsi, « les agressions augmentent lorsque la qualité des relations au travail, l'autonomie perçue et la considération diminuent » Courcy et Al ,2002. Les enseignants affirment que la plupart du temps ils travaillent sous une grande pression de la part du directeur ou de l'inspecteur, ils leur imposent des tâches difficiles dans des délais limités, et cela crée la pression vient s'ajouter à cela, les charges quotidiennes de la vie privée des enseignants.

De ces représentations se dégage une description précise qui affirme l'hypothèse 3, selon laquelle les représentations sociales sur le harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire, se basent sur l'atteinte au climat de travail.

Selon Hirigoyen (1998), chacun peut être un potentiel harceleur ou harcelé c'est pourquoi il faudrait traiter et prévenir ces formes de violences avant qu'elles ne dégénèrent en des phénomènes plus complexes comme l'est le harcèlement moral.

La dégradation du climat de travail semble être la conséquence inévitable lorsque s'impose une atmosphère d'hostilité et de haine, lorsque l'enseignant épuise toutes ces sources pour comprendre ou gérer ces situations qu'il qualifie d'impossible.

L'enseignant se voit parfois contraint de muter dans un autre établissement, ou de prendre des congés de longues durées ce qui porte atteinte à sa carrière professionnelle. Ceci dit la décadence des valeurs régissant le milieu éducatif ,demande de tous les acteurs une grande

compréhension et une intervention de la tutelle qui doit s'impliquer pour mettre fin à des pratiques qui s'opposent aux objectifs même de l'éducation .

Les représentations sociales du harcèlement moral comportent aussi une perception des problèmes issus d'hostilité, et de méfiance, malgré les tentatives de dépassement, en effet les enseignants tentent de trouver une issue à leurs problèmes, puisque le fait de vivre dans un climat de désaccord constant, entraînerait des tensions, et des contraintes. En effet, le harcèlement moral est une forme de violence qui engendre des problèmes caractérisés par l'ambiguïté, face auxquels l'enseignant reste perplexe, ainsi, la situation demeure sans résolution. Merchand et Lundil (cité par Jauvain 2003), avancent que le motif de l'agression découle principalement d'une série de disputes interpersonnelles survenues dans le cadre de travail. Le but du « harceleur », étant de diriger et de contrôler les actions de la victime sur le lieu de travail.

L'enseignant qui est « à la fois cible et source d'influence » (Lautier, 2001), doit prendre conscience de son statut d'acteur social véhiculant des valeurs afin de remédier aux problèmes qu'il rencontre sur son lieu de travail. Les enseignants notent qu'il y a peu de considérations pour les problèmes qui surgissent sur le plan relationnel, tant par le supérieur que par la tutelle.

D'autre part, le harcèlement moral est perçu par les enseignants comme un obstacle qui empêche le bon déroulement des tâches de travail, en effet ils expriment le fait qu'ils sont contraints d'appliquer des programmes, des méthodes, et des objectifs déterminés selon l'idéologie du supérieur, en effet leur capacité d'initiative et leur savoir faire sont mis de côté, alors lorsqu'il s'agit d'échec scolaire, la responsabilité est mise sur leurs comptes. Comme il a été prévu dans l'hypothèse 4, les représentations sociales du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire qui se basent sur l'atteinte au climat du travail.

D'une façon globale, et en relation avec notre problématique et nos hypothèses qui s'intéressent aux différents volets de la définition du harcèlement moral, il nous paraît intéressant de noter que certains volets apparaissent dans les champs sémantiques de la représentation des enseignants.

La violence caractérisant le harcèlement moral est un indicateur de l'échec des acteurs de l'éducation à maîtriser les problèmes auxquels ils se heurtent et à maintenir un climat plus favorable pour l'accomplissement des tâches de travail habituelles. D'une autre part on ne peut

pas tout mettre sur le compte des individus, en effet cette violence trouve appuis par les conditions de travail qui favorisent tout les maux du système éducatif.

A travers l'analyse effectuée, il ressort une structure des représentations des enseignants, dont le contenu se base sur l'atteinte à la dignité, les actes indiquant une conduite abusive à l'égard de l'enseignant, et enfin une dégradation du climat de travail. Ces trois pôles semblent organiser le champ représentationnel des enseignants.

Conclusion générale

Dans notre étude il s'avère évident que le phénomène du harcèlement moral est bien connu par les enseignants, quoi que l'appellation soit un peu ambiguë pour certains mais ça ne les empêche pas de reconnaître les pratiques et les conséquences de ce phénomène. Nous avons vu que les enseignants ont des représentations assez riches sur le harcèlement moral, en effet ils ont utilisé des mots différents pour l'exprimer. Bien qu'ils connaissent mal les mécanismes de l'installation du processus du harcèlement moral, ils ont cependant une idée assez large des faits et des conséquences du phénomène.

Si on suit la logique des contenus des champs représentationnels des enseignants, on constate qu'il y a tout d'abord les actes du harcèlement moral, après lesquels viennent les réactions de la personne ciblée, ensuite les sentiments ressentis, et enfin, les conséquences sur le climat de travail et sur la personne, cela démontre le processus de harcèlement moral tel qu'il a été décrit dans la littérature. Cela s'explique par le fait que bon nombre d'études menées sur le harcèlement moral, se sont inspirées des récits et des plaintes des victimes.

Les représentations sociales du harcèlement moral recueillies sont révélatrices du climat qui règne aux écoles primaires, en effet, il en ressort que la violence constitue un problème très concret pour la population des enseignants.

L'objectif de l'étude était de savoir ce que dévoilent les représentations sociales des enseignants sur le harcèlement moral, l'étude de ces représentations a démontré, des images, et des perceptions différentes qui se divisent en éléments centrales et d'autres périphériques, ces images se dégagent des expressions et associations révélées.

Le noyau central des représentations sociales des enseignants constitue une image collective partagée, qui est l'atteinte à la dignité et la conduite abusive. Quant aux éléments périphériques, ils s'organisent autour de l'atteinte à l'intégrité psychique et l'atteinte au climat du travail qui sont les conséquences inévitables du harcèlement moral.

Nous pouvons retenir qu'en relation avec notre recherche les représentations sociales des enseignants du cycle primaire sur le harcèlement moral se structurent en un système central et un système périphérique qui ne sont pas en contradiction, et qui nous font découvrir une

description du harcèlement moral en cohérence avec certains points de définitions dans la littérature.

Nos résultats ont démontré que les enseignants ont une représentation commune du harcèlement moral et adoptent une attitude de contestation identique face à ce phénomène. On pourrait dire, de manière générale, qu'une forte tendance s'exprime chez eux pour considérer le harcèlement moral comme une forme de violence destructrice, dont les conséquences sont pesantes et cela d'après leurs témoignages.

Nous croyons avoir pu cerner le contenu de la représentation sociale du thème, mais notre ambition est de voir les conclusions auxquelles nous sommes parvenus servir d'autres études plus approfondies, sur une population plus large, ce qui permettra probablement de remédier à ce phénomène. D'autres projets de recherches seraient nécessaires pour obtenir un portrait plus étendu du harcèlement moral pour toute la population des enseignants du cycle primaire. Il serait intéressant de produire d'autres catégories suivant des critères différents qui rendraient compte des autres aspects du harcèlement moral.

Nous insistons sur le fait que ce qui a été avancé dans notre étude ne présente que les perceptions des répondants, nous ne disposons pas de suffisamment de détails et de moyens pour dire de façon formelle s'il s'agit bien d'harcèlement moral ou non.

Nous insistons par ailleurs, sur la limite quant à la généralisation des résultats obtenus dans cette étude, en effet nos résultats ne peuvent se généraliser qu'aux enseignants des écoles visitées.

Par ailleurs, les directeurs d'écoles et les inspecteurs doivent être responsables de maintenir un minimum de bonnes conditions de travail aux enseignants et doivent mettre en place un dispositif de communication afin que les conflits ne se développent pas et pour maintenir un climat de travail serein, afin que les enseignants puisse accomplir leur devoir dans des conditions favorables.

REFERENCES BIBLIOGRAPHIQUES :

Les ouvrages :

- 1- Abric, J-C. (1971). In S. Moscovici, *introduction à la psychologie sociale*. Paris : Larousse.
- 2- Abric, J-C. (1989).*L'étude expérimentale des représentations sociales*. In D. Jodelet (Éd.), *Les représentations sociales*. Paris, PUF.
- 3- Abric, J.C. (1994).*Pratiques sociales et représentations*. Paris, PUF.
- 4 - Abric, J.C. (2003). *Méthodes d'étude des représentations sociales*. Ramonville Saint-Agne : Edition Erès.
- 5 - Bardin, L. (1991). *L'analyse de contenu*. Paris : Presses universitaires de France.
- 6 - Berger P. et Luckmann, T. (2003). *La construction sociale de la réalité*. Deuxième édition, Paris : Armand Colin
- 7 - Bonardi, C, et Roussiau, N. (1999).*les représentations sociales*. Paris : Dunod.
- 8 - Crocq, L. (1998) *Les victimes psychiques*, Victimologie. In M. Hirigoyen, *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, paris : Syros.
- 9 - Dejours, C. (1980).*Travail : usure mentale, essai de psychopathologie du travail*. Paris : Le Centurion.
- 10- Dejours, C, (1998). *Souffrance en France : la banalisation de l'injustice sociale*, Paris, Seuil.
- 11- Denzin (1978), *The research act*, Chicago, Aldine. in Abric *Methodes d'etudes des representation sociales* "2003
- 12- Doise, W. (1986). *Les représentations sociales: définitions d'un concept*. In W. Doise. & A. Palmonari/Eds) *L'étude des représentations sociales*. Neuchâtel-Paris: Delachaux & Niestlé –
- 13- Doise, W. Palmonari, A. (1986). *L'étude des Représentations Sociales*, Delachaux et Niestlé : Neuchâtel.
- 14- Doise (1990). *les représentations sociales*, dans R, Ghiglione, C, Bonnet, J, F. Richard (Ed.), *traité de psychologie cognitive*, Vol.3, Paris, Dunod. In Abric, « méthode d'étude des représentations sociales »
- 15- Doise, W., Clémence A. & Lorenzi-Cioldi, F. (1992). *Représentations sociales et analyses de données*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- 16- Durkheim, E. (1991).*Les formes élémentaires de la vie religieuse*, le livre de poche, paris,

- 17- Duru Bellat, M. et Van Zanten, A. (2002). *Sociologie de l'école*. Paris : Armand collin.
- 18- Fischer, G. (1996). *Les concepts fondamentaux de la psychologie sociale*, Paris, Ed, Dunod.
- 19- Flament, C. (1989). *Structure et dynamique des représentations sociales*. Dans D. Jodelet (Éd.), *Les représentations sociales* (pp. 204-219), PUF, Paris,
- 20- Flament, C. (1994). *Aspects périphériques des représentations sociales*. In C. Guimelli. *Structures et transformation des représentations sociales*. (pp. 85-119).
- 21- Flick, U. (1992). *La perception quotidienne de la santé et de la maladie : théories subjectives et représentations sociales*, Paris : L'Harmattan.
- 22- Gilly, M. (1989). *Les représentations sociales dans le champ éducatif*. In D. Jodelet. *Les représentations sociales*. Paris : PUF.
- 23- Guimelli (1994), *pratiques nouvelles, transformations des représentations sociales et schèmes cognitifs de base*, In. C. Guimelli (Ed), *structures et transformations des représentations sociales*, Neuchâtel Delachaux et Niestlé.
- 24- Guimelli, C. (1998). *Chasse et nature en Languedoc : étude de la dynamique d'une représentation sociale chez des chasseurs languedociens*, Paris, L'Harmattan, 1998.
- 25- Herzlich (1969), *Santé et maladie. Analyse d'une représentation sociale*, Paris, Mouton.
- 26- Hirigoyen, M. (1998). *Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien*, Paris : Syros.
- 27- Hirigoyen, M. (2001). *Malaise dans le travail ; harcèlement moral, démêler le vrai du faux*. Paris : Editions La Découverte et Syros.
- 28- Jodelet, D. (1984). *Représentations sociales : phénomènes, concepts et théorie*. In J.C Abric , *Méthodes d'étude des représentations sociales*.
- 29- Jodelet, D. (1989). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.
- 30- Jodelet, D. (1991). *Les représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.
- 31- Jodelet, D. (1995). *Folie et représentations sociales*. Paris : Presses universitaires de France.
- 32- Kreitlov, C. (2002). *Ces mots qui tuent. Ces mots qui soignent*. Paris : l'harmattan.
- 33- Leymann, H. (1996). *Le mobbing : La persécution au travail*, Paris : Le Seuil.
- 34- Leymann, H. (2001). *Malaise dans le travail ; harcèlement moral, démêler le vrai du faux*, Editions la découverte. Paris : Syros.
- 35- Moliner, P. (2001), *La dynamique des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- 36- Moscovici, S. (1961). *La psychanalyse, son image et son public*, Paris : PUF, (2è éd. 1976).
- 37- Moscovici, S. (1969). Préface. In C. Herzlich, *Santé et maladie*. Paris : Mouton.

- 38- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public*. Paris : PUF.
- 39- Moscovici (1984), *Psychologie sociale*, In G, Fischer, « *les concepts fondamentaux de la psychologie sociale* », Paris : Ed Donod.
- 40- Moscovici, S. (1989). *Des représentations collectives aux représentations sociales*, in D Jodelet, *les représentations sociales*, coll. Sociologie d'aujourd'hui, PUF.
- 41- Moscovici, S et Vignaux (1994), *le concept de Thématas*, in C.Guimelli(Ed.), *Structures et transformations des représentations*, Lausanne, Delachaux et Niestlé, p.25-72.
- 42- Mugny et Carugati, (1985), *L'intelligence au pluriel. les représentations sociales de l'intelligence et de son développement*, Cousset, Delval, In J-C ABRIC, *Méthode d'étude des représentations sociales*.
- 43- Soares, A. (2001). *Un cocktail d'émotions : la peur et la honte dans le harcèlement psychologique au travail*. (SL).
- 44- Quivy, R et Campenhoudt, L.V. (1988). *Manuel de recherche en sciences sociales*. Paris : Bordas.
- 45- Ravisy, P. (2000). *Le harcèlement moral au travail*. Paris: Editions Dalloz.
- 46- Rouquette, M.L. et RATEAU, P. (1998). *Introduction à l'étude des représentations sociales*. Grenoble : Presses Universitaires de Grenoble.
- Revues :**
- 47- Abric, J-C. Et Tafani, E. (1995). *Nature et fonctionnement du système centrale d'une représentation sociale : la représentation de l'entreprise*. Cahiers internationaux de psychologie sociale, 28, (4), p.22-31.
- 48- Cru, D. (2001). *Le Mal-être au travail, comment intervenir?* *Travail, Genre et Sociétés*, 5, 57-73.
- 49- Desrumaux, P, (2007). *Harcèlement moral au travail, survictimation et problèmes du harceleur : Quand les victimes sont jugées aussi responsables que leurs harceleurs*. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 71.
- 50- Doise, W. (1985). *Les représentations sociales : Définition d'un concept*. *Connexions*, 45, 245-253.
- 51- Drida, M., Engel, E. (2003). & Litzenberger, M. : *Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail, Violence et travail*, Paris, CNAM. In Guezaine, C et Faulx, D *Au delà de l'irrationalité : vers une psycho-logique du phénomène de harcèlement moral*. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 58: 7-18.

- 52 - Einarsen, S. (1999). *The nature and causes of bullying at work*. International journal of man power, 20, 1, 0143-7720.
- 53 - Faulx, D., & Geuzaine, C. (2000). *Le harcèlement moral au travail, état des lieux et pistes de développement*. Médecine du travail et ergonomie, XXXVII (3), 135-147.
- 54 - Guezaine, C. & Faulx, D. (2003). *Au delà de l'irrationalité : vers une psycho-logique du phénomène de harcèlement moral*. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 58, 7-18.
- 55 - Guimelli, C. & Rouquette, M. L. (1992, Janvier/février). *Contribution du modèle associatif des schèmes cognitifs de base à l'analyse structurale des représentations sociales*. Bulletin de psychologie, XLV (405), 196-202.
- 56 -Hoel, H., C. Rayner et C. Cooper (1999). *Workplace bullying*. Intentional Review of Industrial Survey. *British Medical Journal*, 318, 228-232.
- 57 - Perrenoud, P. (1983). *La pratique pédagogique entre l'improvisation réglée et le bricolage*. Education et recherche, 2, 196,212.
- 58 -Quine, L. (1999). *Workplace Bullying in NHS Community Trust: Staff Questionnaire And Organizational Psychology*, 14, 195-230.
- 59 - Rateau, P. (2002). *Procédure de substitution et nature des éléments d'une représentation sociale*. Cahiers internationaux de psychologie sociale, 54,62-69.
- 60 -Soares, A. (2001). *Un phénomène au pluriel: les violences*. Effectif, 4[4], 26-33.
- 61 - Verges, P. (1992). *l'évocation de l'argent : une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation*. Bulletin de psychologie, XLV,405,203-209.
- 62 - Vergès (1995). *Représentations sociales partagées, périphériques, indifférentes, d'une minorité : méthode d'approche*. Les cahiers internationaux de psychologie sociale, 28, 77-95.
- 63 - Zapf, D., Knors, C. & Kulla, M. (2003). *On the relation-ship between mobbing factors and job content, social work environment and health outcomes*, Européen journal of work and organizational psychology, 5(2), p. 215-237. In Guezaine, C et Faulx, D. *Au delà de l'irrationalité : vers une psycho-logique du phénomène de harcèlement moral*. Cahiers Internationaux de Psychologie Sociale, 58 : 7-18.

Dictionnaires :

- 64 - Dictionnaire encyclopédique (1995). Paris : Larousse

Textes légaux :

- 65 - *Code Pénal*, 3^{ème} édition, Ed: ONTE ; 2002.

Rapports et études :

66 - Chappell, D. et Di Martino, V., *Violence au travail* (second edition), BIT, Genève, 2000.

67 - Courcy, F., Savoie, A et Brunet, L, (2002, juillet.). *Le climat organisationnel et les comportements d'agression en milieu du travail*. Actes du colloque de psychologie du travail et des organisations. Louvain –la neuve.

68 - Soares, A. (2002). *Quand le travail devient indécent : le harcèlement psychologique au travail*. Rapport de recherche. UQAM.

69 -Victorian Work Cover Authority. (2003). *Incidence of Workplace Bullying in Victoria*. Victoria, Australia: Work Cover.

Wébographie :

70 - Baillergeau, D. (2007) *Une approche sociologique du positionnement des marques : représentation sociale et légitimité des marques de surf wear no date*. D.ATER CREG –IAE des Pays de l'Adour. Domaine Universitaire. Disponible sur : <http://www.google.com/search?hl=fr&q=Une+approche+sociologique+du+positionnement+des+marques+repr%C3%A9sentation&lr=>> (Consulté le : 10/02/2008)

71- Brun, J.-P., et E. Plante (2004). *Le harcèlement psychologique au travail au Québec*. Chaire en gestion de la santé et de la sécurité du travail. Université Laval Disponible sur <http://cgsst.fsa.ulaval.ca/> (Consulté le 18/02/2007)

72- Commission Européenne : Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *Le harcèlement sexuel sur le lieu de travail dans l'Union Européenne*, Office des publications officielles des communautés Européennes, 1999, Disponible sur : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm> (Consulté le 21.02.2007).

73- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail*, par Pascal Paoli et Damien Merlié, 2000. Disponible sur : <http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm> (consulté le 21.02.2007).

74- Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail : *Organisation du travail et santé dans l'Union européenne*, par Véronique Daubas-Letourneux et Annie

Thébaud-Mony, 2002. Disponible sur : <<http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm>> (consulté le 21.02.2007).

75- Fougeyrollas, D., Hirata, H. et Senotier, D. (1999). *La violence, les mots, le corps*. Cahiers du Genre, n° 35/2003. Disponible sur : <<http://www.google.com/search?q=Muller+%2820002C+Muller+Jean-Marie+%282000.+%28Philosophie+violence%2%BB.&btnG=Rechercher&hl=fr&lr=>>> (Consulté le 01/01/2008).

76- Graf, M. J., Schiffer E., von Holzen Beusch et Fahrni, M. (2003, mai). *Mobbing et autres tensions psychosociales sur le lieu de travail en Suisse*. Rapport Secteur Travail et santé. Publication du Seco. Conditions de travail No 3. Disponible sur : <<http://+%2%AB+Interventions+%2%BB.&btnG=Rechercher&hl=fr&lr=>>> (Consulté le : 15/01/2008)

77- Jauvin, N. (2003, Janvier). La violence organisationnelle : parcours conceptuel et théorique et proposition d'un modèle compréhensif intégrateur. Québec. Disponible sur : <<http://fr&q=LA+VIOLENCE+ORGANISATIONNELLE+%3A+PARCOURS+CONCEPTUEL+ET&btnG=Rechercher&lr=>>>. (Consulté le 15/01/2008)

78- Lamotte J.-M, Kutyo., Garcia A.: *Violences au travail; Harcèlement moral et sexuel, caractéristiques et conséquences sur les travailleurs féminins et masculins*, Université Catholique de Louvain, Département des sciences politiques et sociales avec la collaboration de l'université catholique de Louvain, Juillet 2002, Disponible sur : <<http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm>> (consulté le 21.02.2005).

79- Marquez, E. (2005). *Activation des schèmes cognitifs de base et actualisation des valeurs associées au travail*. Laboratoire de psychologie sociale. Université de Paris 8. textes sur les représentations sociales. Volume 14, pages1.1-128. Disponible sur : < <http://+%2%AB+activations+%2%BB.&btnG=Rechercher&hl=fr&lr=>>>(Consulté le : 03/01/2008)

80- SPF Emploi, Travail et concertation sociale. *Protection contre la violence, le harcèlement moral ou sexuel au travail*. Disponible sur : <<http://meta.fgov.be/pa/paa/framesetfrkf00.htm>> (consulté le 21.02.2007).

81 - Vittorio, D.M, Hoel, H et Cooper C.L. (2003). *Prévention du harcèlement et de la violence sur le lieu de travail*. Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Luxembourg: Office des Publications Officielles des Communautés européennes. Disponible sur : <http://www.google.com/search?q=Pr%C3%A9vention+du+harc%C3%A8lement+et+de+la+violence+sur+le+lieu+de+travail&hl=fr&lr=&start=0&sa=N> (Consulté le 11/02/2007)

82- Vogel, L. (19-20 septembre 2002).Bureau international du travail, *lorsque le travail devient dangereux*, travail, n°26,1. «Harcèlement moral et législation», In le bulletin d'information du Bureau technique syndical européen (BTS), numéro spécial «Le stress au travail», Disponible sur : <http://etuc.org/tutb/fr/newsletter.html>.> (Consulté le : 21/02/2007)

Annexes

République algérienne démocratique et populaire
Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique

Université Mentouri –Constantine-
Faculté des sciences sociales et humaines
Département de psychologie et sciences de l'éducation

Dans le cadre d'une étude sur le sujet de la représentation sociale du harcèlement moral chez les enseignants du cycle primaire. Nous vous demandons de nous aider à répondre à quelques questions sur le sujet.

Merci.

Sujet N°:.....

Age:

Sexe:.....

Situation familiale :.....

Ancienneté:.....

Quelle image vous vient à l'esprit à propos du harcèlement moral?

Votre réponse 1:

Votre réponse 2:

Votre réponse 3:.....

J'ai répondu (votre réponse 1):.....parce que:.....

.....

.....

J'ai répondu (votre réponse 2):.....parce que:.....

.....

.....

J'ai répondu (votre réponse 3):.....parce que:.....

.....

.....

C	Expressions standard	Oui	Non	?
SYN	<< harcèlement moral >> signifie la même chose, au même sens que votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEF	<< harcèlement moral >> peut être défini comme votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ANT	<< harcèlement moral >> est le contraire de votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TEG	<< harcèlement moral >> fait partie de, est inclus dans, est un exemple de votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TES	<< harcèlement moral >> a pour exemple, pour cas particulier, comprend, inclut votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COL	<< harcèlement moral >> appartient à la même classe (catégorie) générale que votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COM	<< harcèlement moral >> est une composante, un constituant de votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEC	<< harcèlement moral >> a pour composante, pour constituant votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ART	<< harcèlement moral >> et votre réponse 1 sont tous deux constituants de la même chose (du même objet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OPE	<< harcèlement moral >> fait votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRA	<< harcèlement moral >> a une action sur votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTI	<< harcèlement moral >> utilise votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ACT	C'est votre réponse 1 qui fait << harcèlement moral >>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBJ	<< harcèlement moral >> est une action qui a pour objet, porte sur, s'applique à votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UST	Pour faire << harcèlement moral >> on utilise votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C	Expressions standard	Oui	Non	?
FAC	Votre réponse 1 est quelqu'un (une personne, une institution...) qui agit sur « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOD	Votre réponse 1 désigne une action que l'on peut faire sur (à propos de, en cas de, à l'égard de) « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOB	Votre réponse 1 est un outil que l'on utilise sur (à propos de, en cas de, à l'égard de) « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TIL	« harcèlement moral » est utilisé par votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OUT	On utilise « harcèlement moral » pour faire votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOU	« harcèlement moral » est un outil que l'on peut utiliser pour votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CAR	« harcèlement moral » est toujours caractérisé par votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FRE	« harcèlement moral » est souvent caractérisé par votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPE	« harcèlement moral » est parfois, éventuellement caractérisé par votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOR	« harcèlement moral » doit avoir la qualité de votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVA	Votre réponse 1 évalue « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EFF	« harcèlement moral » a pour effet (conséquence ou but), entraîne votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COS	« harcèlement moral » a pour cause, dépend de, est entraîné par votre réponse 1	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C	Expressions standard	Oui	Non	?
SYN	<< harcèlement moral >> signifie la même chose, au même sens que votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEF	<< harcèlement moral >> peut être défini comme votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ANT	<< harcèlement moral >> est le contraire de votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TEG	<< harcèlement moral >> fait partie de, est inclus dans, est un exemple de votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TES	<< harcèlement moral >> a pour exemple, pour cas particulier, comprend, inclut votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COL	<< harcèlement moral >> appartient à la même classe (catégorie) générale que votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COM	<< harcèlement moral >> est une composante, un constituant de votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEC	<< harcèlement moral >> a pour composante, pour constituant votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ART	<< harcèlement moral >> et votre réponse 2 sont tous deux constituants de la même chose (du même objet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OPE	<< harcèlement moral >> fait votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRA	<< harcèlement moral >> a une action sur votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTI	<< harcèlement moral >> utilise votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ACT	C'est votre réponse 2 qui fait << harcèlement moral >>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBJ	<< harcèlement moral >> est une action qui a pour objet, porte sur, s'applique à votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UST	Pour faire << harcèlement moral >> on utilise votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C	Expressions standard	Oui	Non	?
FAC	Votre réponse 2 est quelqu'un (une personne, une institution...) qui agit sur « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOD	Votre réponse 2 désigne une action que l'on peut faire sur (à propos de, en cas de, à l'égard de) « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOB	Votre réponse 2 est un outil que l'on utilise sur (à propos de, en cas de, à l'égard de) « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TIL	« harcèlement moral » est utilisé par votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OUT	On utilise « harcèlement moral » pour faire votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOU	« harcèlement moral » est un outil que l'on peut utiliser pour votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CAR	« harcèlement moral » est toujours caractérisé par votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FRE	« harcèlement moral » est souvent caractérisé par votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPE	« harcèlement moral » est parfois, éventuellement caractérisé par votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOR	« harcèlement moral » doit avoir la qualité de votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVA	Votre réponse 2 évalue « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EFF	« harcèlement moral » a pour effet (conséquence ou but), entraîne votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COS	« harcèlement moral » a pour cause, dépend de, est entraîné par votre réponse 2	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C	Expressions standard	Oui	Non	?
SYN	<< harcèlement moral >> signifie la même chose, au même sens que votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEF	<< harcèlement moral >> peut être défini comme votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ANT	<< harcèlement moral >> est le contraire de votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TEG	<< harcèlement moral >> fait partie de, est inclus dans, est un exemple de votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TES	<< harcèlement moral >> a pour exemple, pour cas particulier, comprend, inclut votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COL	<< harcèlement moral >> appartient à la même classe (catégorie) générale que votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COM	<< harcèlement moral >> est une composante, un constituant de votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
DEC	<< harcèlement moral >> a pour composante, pour constituant votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ART	<< harcèlement moral >> et votre réponse 3 sont tous deux constituants de la même chose (du même objet)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OPE	<< harcèlement moral >> fait votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TRA	<< harcèlement moral >> a une action sur votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UTI	<< harcèlement moral >> utilise votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ACT	C'est votre réponse 3 qui fait << harcèlement moral >>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OBJ	<< harcèlement moral >> est une action qui a pour objet, porte sur, s'applique à votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
UST	Pour faire << harcèlement moral >> on utilise votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C	Expressions standard	Oui	Non	?
FAC	Votre réponse 3 est quelqu'un (une personne, une institution...) qui agit sur « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
MOD	Votre réponse 3 désigne une action que l'on peut faire sur (à propos de, en cas de, à l'égard de) « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOB	Votre réponse 3 est un outil que l'on utilise sur (à propos de, en cas de, à l'égard de) « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
TIL	« harcèlement moral » est utilisé par votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
OUT	On utilise « harcèlement moral » pour faire votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
AOU	« harcèlement moral » est un outil que l'on peut utiliser pour votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
CAR	« harcèlement moral » est toujours caractérisé par votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
FRE	« harcèlement moral » est souvent caractérisé par votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
SPE	« harcèlement moral » est parfois, éventuellement caractérisé par votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
NOR	« harcèlement moral » doit avoir la qualité de votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EVA	Votre réponse 3 évalue « harcèlement moral »	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
EFF	« harcèlement moral » a pour effet (conséquence ou but), entraîne votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
COS	« harcèlement moral » a pour cause, dépend de, est entraîné par votre réponse 3	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي

جامعة منتوري - قسنطينة -

كلية العلوم الاجتماعية والإنسانية

قسم علم النفس و علوم التربية

في إطار إنجاز مذكرة بحث لنيل شهادة الماجستير في علم النفس
الإكلينيكي حول موضوع " تصور أساتذة التعليم الابتدائي للتحرش
المعنوي" نطلب منكم مساعدتنا في اللجابة على الأسئلة التالية.

شكرا

العمر:

:

الجنس

الحالة الاجتماعية:

الأقدمية:

أي صورة تأتي إلى ذهنك فيما يخص التحرش المعنوي ؟

إجابتك 1:

إجابتك 2:

إجابتك 3:

لقد أجبت (إجابتك 1): لأن

.....

لقد أجبت (إجابتك 2): لأن

.....

لقد أجبت (إجابتك 3): (: لأن

.....

.....

الرمز	التعابير المعيارية	نعم لا؟
SYN	"التحرش المعنوي" يعني نفس الشيء، له نفس المعنى كإجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DEF	"التحرش المعنوي" قد يعرف مثل إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ANT	"التحرش المعنوي" هو عكس إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TEG	"التحرش المعنوي" هو جزء، مدمج في، هو مثال لإجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TES	"التحرش المعنوي" له مثل، له حالة خاصة، يضم، يشتمل إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COL	"التحرش المعنوي" ينتمي إلى نفس الطبقة (الفئة) العامة لإجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COM	"التحرش المعنوي" هو مركب، مكون لإجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DEC	"التحرش المعنوي" له كمركب، كمكون إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ART	"التحرش المعنوي" و إجابتك 1 ها الاثنان مكونان لنفس الشيء (نفس الموضوع)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OPE	"التحرش المعنوي" يصنع إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TRA	"التحرش المعنوي" له تأثير على إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UTI	"التحرش المعنوي" يستخدم إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ACT	إجابتك 1 تصنع «التحرش المعنوي»	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OBJ	"التحرش المعنوي" هو عمل موضوعه، يتضمن، ينطبق على إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UST	لإظهار "التحرش المعنوي" نستخدم إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الرمز	التعابير المعيارية	نعم لا؟
FAC	إجابتك 1 هي فرد (شخص، مؤسسة...) يؤثر على "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
MOD	إجابتك 1 تدل على عمل يمكن أن نقوم به لـ(فيما يخص، في حالة، إزاء) "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AOB	إجابتك 1 هي وسيلة نستخدمها في(فيما يخص، في حالة، إزاء) "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TIL	"التحرش المعنوي" يستخدم في إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OUT	نستخدم "التحرش المعنوي" لصنع إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AOU	"التحرش المعنوي" هو وسيلة يمكن أن نستخدمها في إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CAR	"التحرش المعنوي" دائما إجابتك 1 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
FRE	" التحرش المعنوي" غالبا إجابتك 1 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
SPE	" التحرش المعنوي" « في بعض الأحيان، احتمالا إجابتك 1 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
NOR	"التحرش المعنوي" يجب أن تكون له نوعية إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EVA	إجابتك 1 تقيّم "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EFF	"التحرش المعنوي" له أثر (تأثير أو هدف) يؤدي إلى إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COS	"التحرش المعنوي" له سبب، تابع لـ، أدت إليه إجابتك 1	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الرمز	التعابير المعيارية	نعم لا؟
SYN	"التحرش المعنوي" يعني نفس الشيء، له نفس المعنى كإجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DEF	"التحرش المعنوي" قد يعرف مثل إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ANT	"التحرش المعنوي" هو عكس إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TEG	"التحرش المعنوي" هو جزء، مدمج في، هو مثال لإجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TES	"التحرش المعنوي" له مثل، له حالة خاصة، يضم، يشتمل إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COL	"التحرش المعنوي" ينتمي إلى نفس الطبقة (الفئة) العامة لإجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COM	"التحرش المعنوي" هو مركب، مكون لإجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DEC	"التحرش المعنوي" له كمركب، كمكون إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ART	"التحرش المعنوي" و إجابتك 2 ها الاثنان مكونان لنفس الشيء (لنفس الموضوع)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OPE	"التحرش المعنوي" يصنع إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TRA	"التحرش المعنوي" له تأثير على إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UTI	"التحرش المعنوي" يستخدم إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ACT	إجابتك 2 تصنع «التحرش المعنوي»	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OBJ	"التحرش المعنوي" هو عمل موضوعه، يتضمن، ينطبق على إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UST	لإظهار "التحرش المعنوي" نستخدم إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الرمز	التعابير المعيارية	نعم لا؟
FAC	إجابتك 2 هي فرد (شخص، مؤسسة...) يؤثر على "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
MOD	إجابتك 2 تدل على عمل يمكن أن نقوم به لـ(فيما يخص، في حالة، إزاء) "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AOB	إجابتك 2 هي وسيلة نستخدمها في(فيما يخص، في حالة، إزاء) "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TIL	"التحرش المعنوي" يستخدم في إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OUT	نستخدم "التحرش المعنوي" لصنع إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AOU	"التحرش المعنوي" هو وسيلة يمكن أن نستخدمها في إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CAR	"التحرش المعنوي" دائما إجابتك 2 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
FRE	"التحرش المعنوي" غالبا إجابتك 2 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
SPE	"التحرش المعنوي" « في بعض الأحيان، احتمالا إجابتك 2 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
NOR	"التحرش المعنوي" يجب أن تكون له نوعية إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EVA	إجابتك 2 تقيّم "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EFF	"التحرش المعنوي" له أثر (تأثير أو هدف) يؤدي إلى إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COS	"التحرش المعنوي" له سبب، تابع لـ، أدت إليه إجابتك 2	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الرمز	التعابير المعيارية	نعم لا؟
SYN	"التحرش المعنوي" يعني نفس الشيء، له نفس المعنى كإجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DEF	"التحرش المعنوي" قد يعرف مثل إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ANT	"التحرش المعنوي" هو عكس إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TEG	"التحرش المعنوي" هو جزء، مدمج في، هو مثال لإجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TES	"التحرش المعنوي" له مثل، له حالة خاصة، يضم، يشتمل إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COL	"التحرش المعنوي" ينتمي إلى نفس الطبقة (الفئة) العامة لإجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COM	"التحرش المعنوي" هو مركب، مكون لإجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
DEC	"التحرش المعنوي" له كمركب، كمكون إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ART	"التحرش المعنوي" و إجابتك 3ها الاثنان مكونان لنفس الشيء (لنفس الموضوع)	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OPE	"التحرش المعنوي" يصنع إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TRA	"التحرش المعنوي" له تأثير على إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UTI	"التحرش المعنوي" يستخدم إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
ACT	إجابتك 3 تصنع «التحرش المعنوي»	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OBJ	"التحرش المعنوي" هو عمل موضوعه، يتضمن، ينطبق على إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
UST	لإظهار "التحرش المعنوي" نستخدم إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

الرمز	التعابير المعيارية	نعم لا؟
FAC	إجابتك 3 هي فرد (شخص، مؤسسة...) يؤثر على "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
MOD	إجابتك 3 تدل على عمل يمكن أن نقوم به لـ(فيما يخص، في حالة، إزاء) "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AOB	إجابتك 3 هي وسيلة نستخدمها في(فيما يخص، في حالة، إزاء) "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
TIL	"التحرش المعنوي" يستخدم في إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
OUT	نستخدم "التحرش المعنوي" لصنع إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
AOU	"التحرش المعنوي" هو وسيلة يمكن أن نستخدمها في إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
CAR	"التحرش المعنوي" دائما إجابتك 3 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
FRE	"التحرش المعنوي" غالبا إجابتك 3 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
SPE	"التحرش المعنوي" « في بعض الأحيان، احتمالا إجابتك 3 من خصائصه	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
NOR	"التحرش المعنوي" يجب أن تكون له نوعية إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EVA	إجابتك 3 تقيّم "التحرش المعنوي"	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
EFF	"التحرش المعنوي" له أثر (تأثير أو هدف) يؤدي إلى إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
COS	"التحرش المعنوي" له سبب، تابع لـ، أدت إليه إجابتك 3	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

1F

1- تحرش معنوي ← اهانة.

2- تحرش معنوي ← اللامبالاة.

3- تحرش معنوي ← الضرب.

4- تحرش معنوي ← استفزاز.

5- تحرش معنوي ← الخصام.

6- تحرش معنوي ← الضغط.

7- تحرش معنوي ← ضغط.

8- تحرش معنوي ← شتم.

9- تحرش معنوي ← احتقار.

10-Harcèlement moral → Insultes.

11-Harcèlement moral → Manquer de respect

12- تحرش معنوي ← عنف.

13- تحرش معنوي ← عنف.

14- تحرش معنوي ← الشتم.

15- تحرش معنوي ← اهانة.

16- تحرش معنوي ← تعدي.

17-- تحرش معنوي ← سوء المعاملة.

18-- تحرش معنوي ← الضغط.

19- تحرش معنوي ← الشتم.

20- تحرش معنوي ← سوء المعاملة.

21-Harcèlement moral —————> Abus d'autorité.

22- تحرش معنوي ← خطر من التحرش المادي.

23- تحرش معنوي ← الاحتقار

24- تحرش معنوي ← إساءة المعاملة.

25- تحرش معنوي ← احتقار.

2F:

1- تحرش معنوي ← اهانة ← ظلم.

2- تحرش معنوي ← اللامبالاة ← الشتم.

3- تحرش معنوي ← الضرب ← اهانة.

4- تحرش معنوي ← استفزاز ← سوء معاملة.

5- تحرش معنوي ← الخصام ← عدم الاحترام.

6- تحرش معنوي ← الضغط ← احتقار.

7- تحرش معنوي ← ضغط ← عنف.

8- تحرش معنوي ← شتم ← التقليل من الاحترام.

9- تحرش معنوي ← احتقار ← فقدان الثقة بالنفس.

10-Harcèlement moral —————> Insultes —————> Détruire.

11-Harcèlement moral —————> Manquer de respect —————> Mépris.

12- تحرش معنوي ← عنف ← اعتداء.

13- تحرش معنوي ← عنف ← سوء معاملة.

14- تحرش معنوي ← الشتم ← تقليل الاحترام.

15- تحرش معنوي ← اهانة ← احتقار.

16- تحرش معنوي ← تعدي ← سوء المعاملة.

17-- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← الالهانة.

18-- تحرش معنوي ← الضغط ← الانفجار

19- تحرش معنوي ← الشتم ← الالهانة

20- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← التسلط

21- Harcèlement moral → Abus d'autorité → Ignorance.

22- تحرش معنوي ← اخطر من التحرش المادي ← يطبع الشخصية

23- تحرش معنوي ← الاحتقار ← السب و الشتم.

24- تحرش معنوي ← إساءة المعاملة ← الالهانة

25- تحرش معنوي ← احتقار ← ضغط

:3F

1- تحرش معنوي ← اهانة ← ظلم ← احتقار

2- تحرش معنوي ← اللامبالاة ← الشتم ← عدم الثقة

3 - تحرش معنوي ← الضرب ← اهانة ← الانحطاط

4 - تحرش معنوي ← استفزاز ← سوء معاملة ← عداوة

5 - تحرش معنوي ← الخصام ← عدم الاحترام ← مشاكل

6- تحرش معنوي ← الضغط ← احتقار ← ردود أفعال عنيفة

7- تحرش معنوي ← ضغط ← عنف ← إثارة

8- تحرش معنوي ← شتم ← التقليل من الاحترام ← إضعاف الشخصية

9- تحرش معنوي ← احتقار ← فقدان الثقة بالنفس ← ادلال

10-Harcèlement moral → Insultes → Détruire → agression.

11-Harcèlement moral → Manquer de respect → Mépris → Haine.

12- تحرش معنوي ← عنف ← اعتداء ← عدم احترام

13- تحرش معنوي ← عنف ← سوء معاملة ← فرض الرأي

14- تحرش معنوي ← الشتم ← تقليل الاحترام ← الصراع

15- تحرش معنوي ← اهانة ← احتقار ← جرح المشاعر

16- تحرش معنوي ← تعدي ← سوء المعاملة ← عدم الاحترام

17- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← الاهانة ← اعتداء

18- تحرش معنوي ← الضغط ← الانفجار ← التسلط

19- تحرش معنوي ← الشتم ← الاهانة ← العزل

20- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← التسلط ← ضغط

21) Harcèlement moral → Abus d'autorité → Ignorance → Dépression

22- تحرش معنوي ← اخطر من التحرش المادي ← يطبع الشخصية ← يؤثر على العلاقات

23- تحرش معنوي ← الاحتقار ← السب و الشتم ← الاهانة

24- تحرش معنوي ← إساءة المعاملة ← الاهانة ← الاحتقار

25- تحرش معنوي ← احتقار ← ضغط ← سوء المعاملة

- 1- تحرش معنوي ← اهانة ← ظلم ← احتقار ← شتم
- 2- تحرش معنوي ← اللامبالاة ← الشتم ← عدم الثقة ← الانهيار
- 3- تحرش معنوي ← الضرب ← اهانة ← الانحطاط ← الكراهية
- 4- تحرش معنوي ← استفزاز ← سوء معاملة ← عداوة ← صراع
- 5- تحرش معنوي ← الخصام ← عدم الاحترام ← مشاكل ← المحاكمة
- 6- تحرش معنوي ← الضغط ← احتقار ← ردود أفعال عنيفة ← شكوى
- 7- تحرش معنوي ← ضغط ← عنف ← إثارة ← تحدي
- 8- تحرش معنوي ← شتم ← التقليل من الاحترام ← إضعاف الشخصية ← الصراع
- 9- تحرش معنوي ← احتقار ← فقدان الثقة بالنفس ← ادلال ← تملك

10-Harcèlement moral → Insultes → Détruire → Agression → Humiliation

11-Harcèlement moral → Manquer de respect → Mépris → Haine →

Déposer plainte

- 12- تحرش معنوي ← عنف ← اعتداء ← عدم احترام ← جرح المشاعر
- 13- تحرش معنوي ← عنف ← سوء معاملة ← فرض الرأي ← التمرد
- 14- تحرش معنوي ← الشتم ← تقليل الاحترام ← الصراع ← مشاكل
- 15- تحرش معنوي ← اهانة ← احتقار ← جرح المشاعر ← تعدي

16- تحرش معنوي ← تعدي ← سوء المعاملة ← عدم الاحترام ← اهانة

17- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← الاهانة ← اعتداء ← ظلم

18-- تحرش معنوي ← الضغط ← الانفجار ← التسلط ← الاستغلال

19- تحرش معنوي ← الشتم ← الاهانة ← العزل ← عقد نفسية

20- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← التسلط ← ضغط ← الانفجار

21) Harcèlement moral → Abus d'autorité → Ignorance → Dépression →

Démission

22- تحرش معنوي ← اخطر من التحرش المادي ← يطبع الشخصية ← يؤثر على العلاقات ← العقد النفسية

23- تحرش معنوي ← الاحتقار ← السب و الشتم ← الاهانة ← الاحتقار

24- تحرش معنوي ← إساءة المعاملة ← الاهانة ← الاحتقار ← السخرية

25- تحرش معنوي ← احتقار ← ضغط ← سوء المعاملة ← عدم الاحترام

السلسلة 5:

1- تحرش معنوي ← اهانة ← ظلم ← احتقار ← شتم ← عدم تقدير.

2- تحرش معنوي ← اللامبالاة ← الشتم ← عدم الثقة ← الانهيار ← الاضطراب

3 - تحرش معنوي ← الضرب ← اهانة ← الانحطاط ← الكراهية ← الإحباط

4 - تحرش معنوي ← استفزاز ← سوء معاملة ← عداوة ← صراع ← دفاع عن النفس

5 - تحرش معنوي ← الخصام ← عدم الاحترام ← مشاكل ← المحاكمة ← العداوة

6- تحرش معنوي ← الضغط ← احتقار ← ردود أفعال عنيفة ← شكوى ← المحاكمة

7- تحرش معنوي ← ضغط ← عنف ← إثارة ← تحدي ← انتقام

8- تحرش معنوي ← شتم ← التقليل من الاحترام ← إضعاف الشخصية ← الصراع.

9- تحرش معنوي ← احتقار ← فقدان الثقة بالنفس ← ادلال ← تملك ← اهانة.

10-Harcèlement moral → Insultes → Détruire → Agression → Humiliation → Hostilité.

11-Harcèlement moral → Manquer de respect → Mépris → Haine → Déposer plainte → jugement.

12- تحرش معنوي ← عنف ← اعتداء ← عدم احترام ← جرح المشاعر ← التملك.

13- تحرش معنوي ← عنف ← سوء معاملة ← فرض الرأي ← التمرد

14- تحرش معنوي ← الشتم ← تقليل الاحترام ← الصراع ← مشاكل ← الضغط

15- تحرش معنوي ← اهانة ← احتقار ← جرح المشاعر ← تعدي ← ظلم

16- تحرش معنوي ← تعدي ← سوء المعاملة ← عدم الاحترام ← اهانة ← ظلم

17- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← الاهانة ← اعتداء ← ظلم ← الدفاع عن النفس

18- تحرش معنوي ← الضغط ← الانفجار ← التسلط ← الاستغلال ← الاحتقار

19- تحرش معنوي ← الشتم ← الاهانة ← العزل ← عقد نفسية ← إحباط

20- تحرش معنوي ← سوء المعاملة ← التسلط ← ضغط ← الانفجار ← تشتت العمل

21) Harcèlement moral → Abus d'autorité → Ignorance → Dépression →

Démission

22- تحرش معنوي ← اخطر من التحرش المادي ← يطبع الشخصية ← يؤثر على العلاقات ←

العقد النفسية

23- تحرش معنوي ← الاحتقار ← السب و الشتيم ← الإهانة ← الاحتقار ← عدم الاحترام

24- تحرش معنوي ← إساءة المعاملة ← الإهانة ← الاحتقار ← السخرية ← العقد النفسية

25- تحرش معنوي ← احتقار ← ضغط ← سوء المعاملة ← عدم الاحترام ← ظلم.

Index des tableaux statistiques

- Tableau 1 : Présentation des différents troubles qui affectent la santé de la victime du harcèlement moral.
- Tableau 2 : présentation des caractéristiques de la population de l'étude.
- Tableau 3 : les fréquences d'apparition des mots induits.
- Tableau 4 : des catégories.
- Tableau 5 : fréquences des mots induits.
- Tableau 6 : champs sémantiques des représentations du harcèlement moral.
- Tableau 7 : calculs des valences du modèle de schèmes cognitifs de base.
- Tableau 8 : calcul et diagnostics de statut relatif à l'élément inducteurs.
- Tableau 9 : résultats de l'application de la méthode inducteurs de Verges.

Index des graphes

Diagramme circulaire du pourcentage des catégories.

Carte associative de la préenquête.

Carte associative de l'enquête.