



Lorsqu'on parle du terme « harcèlement moral » (alternativement nommé bullying, mobbing, selon sa provenance mondiale), il est inévitable de faire référence à Heinz Leymann. Ce psychologue allemand (naturalisé suédois) a été le premier en Europe à s'intéresser au phénomène, dans les années 1980.

Ce fut également la première tentative de définir et contextualiser cette forme de violence dans le monde du travail. Une définition qui est acceptée jusqu'à présent, dans le monde entier.

Au cours des années, des auteurs plus récents ont contribué à l'étude de cette thématique, mais ils y ont peu ajouté ou se sont écartés de la contribution faite par Leymann. C'est-à-dire, qu'ils n'ont pas pu définir un concept plus concret qui puisse être utilisé de façon universelle pour décrire ces pratiques (Pedroso et al., 2006). Ainsi, peu de choses ont été ajoutées au paradigme initialement construit par Leymann.

Après avoir fait une revue de littérature des auteurs les plus respectés sur le sujet, on peut dire que quatre axes principaux, communs à tous les auteurs, sont mis en lumière : le harcèlement moral (mobbing) présuppose à être toujours une action intentionnelle et dirigée. Cette action a un effet tangible sur la cible, sur l'environnement de travail, et se déroule sur une période de temps longue. Voici quelques exemples :

1. L'action est dirigée vers un ou plusieurs individus :

- a. "ensemble de comportements abusifs et intentionnels" ¹
- b. "une conduite abusive qui se manifeste notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes" ²
- c. "ensemble de comportements indésirables perçus comme abusifs" ³
- d. "situation dans laquelle un ou plusieurs individus ont l'impression d'être la cible d'actes négatifs" ⁴
- e. "des actes négatifs, répétés et persistants" ⁵

2. Effet tangible/mesurable sur l'individu :

Au sein de cet axe, les mêmes auteurs décrivent de manière congruente, les effets des actions sur les personnes :

"usure physique et émotionnelle, croissante et dégradante"; "atteinte à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychologique d'une personne"; "diminution de l'estime de soi de la ou des personnes visée(s)"; "provoquer l'humiliation, l'offense et la détresse"; "anéantissement ou destruction psychologique".

¹ Wzykowski, A., da Costa Lino de Goes Barros, R., & Pamplona Filho, R. (2014)

² Hirigoyen, M. 1999

³ Torres et al. Torres, A., Costa, D., Sant'Ana, H., Coelho, B. & Sousa, I. (2016)

⁴ Hoel, H. e Cooper, C. (2000)

⁵ Salin, D. (2001)

Pour accompagner cette réflexion, voici quelques faits historiques pertinents:

- Les rares téléphones mobiles disponibles sur le marché étaient dotés d'un clavier numérique basique, d'un écran d'une ligne et d'une autonomie déplorable d'une heure lors d'utilisation active pour 8 heures en mode veille.
- Le premier SMS a été envoyé en 1992 (6 ans plus tard).
- Les ordinateurs personnels utilisaient le système d'exploitation Dos et des disquettes de 3,5 pouces.
- De même, la première apparition d'un réseau social n'a eu lieu que près de 20 ans plus tard...

De nos jours, il est presque impossible d'imaginer la vie sans ces nouvelles technologies et gadgets. Prendre en compte ce changement aide à souligner la différence entre cette (1980) époque et aujourd'hui. Le mode de vie et les conditions de travail ont subi une accélération phénoménale ces derniers 40 ans. Lors des deux dernières années, le télétravail et la digitalisation du mode de travail ont augmentées ce qui a fusionnée l'espace professionnel et privé. Le droit, et même l'obligation, à la déconnexion est devenu un sujet important à rajouter lors de la discussion envers la prévention des risques psycho-sociaux.

Il est raisonnable de dire que, depuis les premières études de Leyman jusqu'à aujourd'hui, les canaux par lesquels se manifestent de nombreuses actions négatives, ont augmenté de manière exponentielle. Il est raisonnable de mettre en avant que leur incidence et leur intensité potentielles, lorsqu'elles se produisent, accélèrent considérablement les effets tangibles ressentis par l'individu.

Combien de temps suffit-il à une personne subissant les effets du « Mobbing » pour atteindre le point de rupture physique et émotionnelle?

En France, la loi contre le harcèlement moral parle d'"actions répétées" sans préciser la période temporelle de cette répétition. Toutefois, son orientation se concentre davantage sur l'atteinte physique et psychologique à la personne et à la relation de travail (artL.1152-2). En Belgique, où une législation anti-mobbing existe depuis 2002, le terme adopté était "comportement abusif et répété". La répétitivité intentionnelle des actions est un facteur déterminant, suivit des effets tangibles.

Dans les deux pays, la période de temps n'est pas stipulée ou définie. En effet, étant donné la subjectivité et l'individualité qui nous caractérisent en tant qu'êtres humains, il semble favorable que les facteurs d'évaluation soient davantage basés sur les dommages subis et ressentis par chaque victime que sur l'établissement d'une période de temps concrète.

Si Leymann était vivant aujourd'hui, réévaluerait-il son concept? Nous ne pouvons que spéculer, comme il s'agit d'un sujet qui suscite beaucoup d'intérêt à notre époque. Nous ne pouvons pour le moment qu'attendre de nouvelles études qui apporteront une nouvelle contribution à la clarification et à l'uniformisation du concept... . En attendant, il semble que l'approche la plus sensée est de se concentrer sur l'individu et sa souffrance. Il faut favoriser une intervention anticipée afin de minimiser et/ou de mettre fin à l'abus et les séquelles de ceux qui se trouvent sous une telle terreur au travail. Une terreur qui détruit non seulement la victime, mais aussi son entourage le plus proche.

Luis VIÇOSO
Psychologue Clinique