

## Le harcèlement moral en milieu du travail : Eléments de définition

**KHALDI Kaouther**

Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Education  
Université Constantine 2- Abdelhamid MEHRI

### Résumé

Durant les vingt dernières années, les spécialistes ont montré de l'intérêt pour l'étude du harcèlement moral en milieu du travail. Ce phénomène se caractérise par les agissements hostiles de la part d'un acteur qui provoquent des effets néfastes sur une cible et sur l'environnement de travail.

Ce phénomène a été défini à travers une variété de descriptions et concepts en Europe. Cet article tente de faire une revue sur la concept du harcèlement à travers la littérature, afin d'éclairer les concepts utilisés pour décrire le phénomène et connaître quelques aspects de définitions.

Il apparaît qu'il ya des aspects communs des descriptions, comme la dimension personnelle qui comporte les caractéristiques du harceleur et de la victime, ainsi que la dimension organisationnelle qui détermine les conditions de travail. De ce fait, les définitions proposées sur le phénomène se situent à divers niveaux : personnel, interpersonnel, groupal, et organisationnel.

**Mots clés** : Harcèlement moral, Milieu du travail, Harceleur, Victime, Organisation.

### ملخص

أظهر الأخصائيون خلال العشرين سنة الأخيرة اهتماما كبيرا بدراسة التحرش المعنوي في بيئة العمل. هذه الظاهرة التي تتميز بأفعال عدائية من طرف المتحرش، والتي ينجر عنها جملة من الآثار السلبية على الشخص المستهدف و بيئة العمل. وعليه فلقد وصفت هذه الظاهرة من خلال مجموعة متنوعة من التعارف والمفاهيم في دول أوروبا.

يهدف هذا المقال لإجراء مراجعة لمفهوم التحرش المعنوي, من خلال بعض الأدبيات في الميدان, بهدف توضيح مختلف المعاني المستخدمة لوصفه, و معرفة بعض جوانب التعاريف الخاصة به. بالواقع, يظهر أنه توجد مظاهر مشتركة لهذه التعريفات, مثل البعد الشخصي و الذي يضم خصائص شخصية المتحرش و كذا الضحية, بالإضافة للبعد التنظيمي و الذي يخص ظروف العمل. وبالتالي, يبدو أن التعاريف المقترحة حول هذه الظاهرة, تقع على مستويات مختلفة: شخصية, علائقية, جماعية و تنظيمية.

**الكلمات المفتاحية:** التحرش المعنوي, بيئة العمل, المتحرش, الضحية, المنظمة.

## Introduction

Le travail s'est toujours lié au bien-être et à l'épanouissement de l'individu, Lebaube (1997) cite qu' « en glissant de l'ère industrielle à la société post-industrielle ou, plus encore à la société des services, il est manifeste que le travail en arrive à contenir des éléments qui valorisent la personne et qui accélèrent l'individualisme » (p.119).

Deveaud (2011, p2), souligne que « le travail est devenu peu à peu le pilier d'une seconde vie parallèle et complémentaire à la vie privée et personnelle, dans laquelle on peut, et parfois même on doit se réaliser »

Pour sa part, Pauchant et al (1996, p.78) estiment que l'importance attaché au travail représente une forme de « dépendance existentielle ». Il ajoute qu'au cœur de la dépendance existentielle, il apparait une obsession causée par la terreur, il en résulte, une implication totale dans le travail et une dépendance à l'action compulsive. (p.79).

C'est ainsi que le travail, peut constituer un milieu idéal pour le développement de formes de violences particulières comme le harcèlement moral, liées à l'accumulation des pressions et des conflits que peut engendrer les interactions relationnelles dans l'organisation.

Les auteurs rapportent que le harcèlement moral a toujours été présent en milieu du travail. Ce qui est nouveau cependant, c'est l'ampleur de ses conséquences sur le plan individuel et organisationnel, ce qui a suscité son étude à grande échelle surtout en Europe pour plus de précision de cette notion et de son impact.

### **Définitions du harcèlement moral**

L'édition de 1975 du Petit Robert propose la définition suivante du verbe « harceler » : « Variation populaire de « herseler », dérivés de « herser » qui signifie dès le XII siècle, « soumettre à l'action de la herse ». La herse est , « un instrument à dents de fer ou d'acier (autrefois en bois), fixé à un bâti en fonte ou en bois, rigide ou articulé, qu'un attelage ou un tracteur traîne ou roule sur une terre labourée pour briser les mottes, pour enfouir les semences ». Dans le même dictionnaire le verbe « harceler » est défini comme : « soumettre sans répit à de petites attaques réitérées, à de rapides assauts incessants ».

Pour mieux connaître la notion du harcèlement, il est impératif de revenir aux différentes définitions conçues par plusieurs auteurs, avec des nuances apportées selon leurs points de vue.

#### **The harassment**

Brodsky (1976) définit le « harassment » comme étant « des tentatives, répétées et persistantes, d'une personne afin de tourmenter, briser la résistance, frustrer ou obtenir une réaction d'une autre. C'est un traitement qui, avec persistance, provoque, met de la pression, effraie, intimide ou incommode une autre personne ».

#### **Le mobbing**

En second lieu, le harcèlement a été désigné par le terme « Mobbing », de l'anglais mob, qui signifie « foule, meute, plèbe » et, par extension, « attaquer, assaillir, molester ou malmener ». Hirigoyen (2001, p94) précise que : « Ce terme a été utilisé pour la première fois par l'ethnologue Konrad Lorenz à propos des comportements agressifs de groupes d'animaux qui veulent chasser un intrus. »

Par ailleurs, ce terme a été introduit en psychologie par Heinz Leymann qui a étudié le phénomène en Suède. Leymann (1996, p.26), propose la définition suivante : « 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 isolement pourraient sembler anodins, mais dont la répétition constante a des effets pernicieux »

Contrairement au harcèlement moral le « mobbing » correspond plutôt à un phénomène collectif ou la violence psychologique est exercée par un

groupe visant la même cible. Mais, il apparaît que les actes et les conséquences du mobbing soient les mêmes que ceux du harcèlement moral.

### **Le harcèlement moral**

En 1998, le harcèlement moral a été défini par Marie France Hirigoyen dans son premier ouvrage *le harcèlement moral* comme: « toute conduite abusive se manifestant notamment par des comportements, des paroles, des actes, des gestes, des écrits, pouvant porter atteintes à la personnalité, à la dignité ou à l'intégrité physique ou psychique d'une personne, mettre en péril l'emploi de celle-ci ou dégrader le climat de travail » (Hirigoyen, 1998, p.55).

D'une autre part, Hirigoyen (2001, p.2), précise que : « chaque attaque prise séparément n'est pas vraiment grave, c'est l'effet cumulatif des microtraumatismes fréquents qui constitue l'agression ».

Pour l'utilisation du terme « moral », elle ajoute « il n'est pas possible d'étudier ce phénomène sans prendre en compte la perspective éthique ou morale, car ce qui domine du côté des victimes de harcèlement moral, c'est le sentiment d'avoir été maltraitées, méprisées, humiliées, rejetées. ». (Hirigoyen, 2001, p15-16).

Tout comme Hirigoyen, Marie Deveaud-Plédran (2011, p.10) pense que « plutôt que de l'anéantir physiquement, il s'agit de porter atteinte au moral de l'adversaire ou de la personne visée, par ces agissements ». Elle ajoute que « le harcèlement consiste donc en des attaques au moral d'une personne, qui visent sa déstabilisation psychique ou qui en sont la conséquence logique ».p.10.

D'après la définition de M-F Hirigoyen on constate que les agissements du harcèlement moral ne sont pas expliqués, mais se sont plutôt les conséquences qui expliquent le phénomène.

Pour M.Drida (1999) : « 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 tout moyen relatif 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. ».

Deveaud (2011, p.13), estime que « les terminologies proposées par les uns et les autres sont parfois flottants, en raison notamment des langues d'origine

dans lesquelles les travaux de recherches ont été menés et rédigés, ainsi que du risque de polysémie inhérent à toute transposition linguistique ».

Toutefois, il y aurait, deux points communs de toutes les définitions de harcèlement, cela concerne les comportements et les conséquences.

#### **Comportements du harcèlement moral**

Ainsi, ces actes se caractérisent par la répétition, la durée dans le temps et le caractère insidieux. Il apparait aussi que le phénomène engendre des conséquences néfastes pour la santé physique et psychique de la victime. Donc, les effets destructeurs pour la victime et les comportements agressifs venant de l'auteur constituent des traits généraux de la description du harcèlement moral.

L'aspect concernant les comportements est cité dans les différentes descriptions par des qualificatifs comme maltraitants, intimidants, malveillants, humiliants, insultants, abusifs, négatifs, hostiles, offensifs, destructifs, menaçants. Ces caractéristiques montrent bien le caractère violent du harcèlement moral et désigne l'intention de nuire à autrui.

Deveaud (2011, p.10), précise que « cette violence que constitue le harcèlement peut aussi –paradoxalement- se manifester, non sous forme d' « actes » de violence physique ou psychique, mais aussi sous forme de « non actes », de « non parole », de « non regard » ou encore d'attitude d'évitement pur et simple, qui consacrent magistralement la négation de l'existence ».

En général, on constate que les types de comportements proposés sont très divers, ce qui ne permet pas de distinguer un seul item qui décrit ces agissements avec précision. Il s'agit de termes qui recouvrent des formes de violence différentes tant en manifestations qu'en conséquences sur l'individu. En se basant sur les comportements et les conséquences du harcèlement moral, les différentes définitions offre assez peu de possibilités de compréhension du phénomène.

#### **Caractéristiques du harcèlement moral**

Deveaud (2011, p.10) propose « l'une des caractéristique du harcèlement en général et du harcèlement dans les rapports de travail en particulier, réside le plus souvent dans son caractère sournois ». En effet, le caractère insidieux du harcèlement moral empêche de détecter facilement le phénomène, ce qui

ne permet pas de pénaliser l'auteur ainsi, la victime ne peut pas dénoncer des actes qui ne sont pas repérables.

Pour plus de précision, il y aurait deux autres caractéristiques, celle de l'intentionnalité de l'agresseur et celle du déséquilibre des ressources entre les protagonistes.

Plusieurs définitions n'abordent pas la question de l'intentionnalité, à vrai dire cet élément ne rentre pas dans la définition du harcèlement. Ainsi, la description du processus du harcèlement n'inclut pas une volonté de la part du harceleur à nuire à la victime.

Hirigoyen (2001) distingue l'intention consciente de l'intention inconsciente : « l'intention consciente signifie « j'ai envie de lui faire mal », et l'intention inconsciente s'exprime en « je ne veux pas lui faire de mal mais c'est plus fort que moi, je ne peux pas m'en empêcher »

Il faut préciser que, dans les différentes descriptions portant sur les autres phénomènes de violence, on constate que l'intentionnalité est présente dans ces actes pour provoquer des effets nocifs sur la cible. Le caractère potentiellement non intentionnel semble donc plutôt caractéristique du phénomène.

D'une autre part, la question des ressources dans la relation, se caractérisés par une inégalité de forces entre harceleur et victime, en effet, il y a un déséquilibre dans les ressources concernant les acteurs, on peut retenir les termes « abus de pouvoir / inégalité des ressources » pour décrire la composante du pôle « ressources ». Pour spécifier ces forces inégales, Hirigoyen (1998), parle de pouvoir hiérarchique, mais également de pouvoir psychologique.

D'autres auteurs, décrivent cette notion de l'inégalité par « la difficulté de se défendre », ou une « impuissance », en effet, la victime est incapable de mobiliser ces ressources face à son agresseur. Zapf & Gross (2001), montrent que les victimes de harcèlement moral au travail ne parviennent pas à mettre au point des stratégies efficaces pour se défendre.

Donc, l'inégalité des ressources, concerne le déséquilibre en faveur de l'agresseur, qui résulte soit de ressources supérieures chez l'auteur, soit d'une capacité de mobilisation de ressources inférieures chez la victime.

De ce fait, Brun et Kedl (2006, p.399) concluent que le phénomène du harcèlement moral est loin d'être simple et qu'il s'agit au contraire de situations complexes. Il est évident que le harcèlement moral est un processus complexe favorisé par plusieurs facteurs, psychologiques, organisationnels et sociaux.

### **Les facteurs de risque individuel**

Les études pluridisciplinaires concluent que les facteurs de risque relatifs au phénomène sont divers et multiples, mais il apparaît que le côté organisationnel et individuel concernant la victime et l'agresseur sont les facteurs les plus étudiés.

Brun et Kedl (2006, p. 3) affirment que « rares sont les travaux scientifiques qui abordent l'histoire interne des cas de harcèlement psychologique, les difficultés d'exprimer ce qui est vécu, le doute que l'expression des faits peut soulever les ambiguïtés que cache la complexité des situations ».

Effectivement, les caractéristiques de la victime ont été dégagées à partir de récits rapportés lors d'entretiens avec les médecins de travail ou des psychiatres ou psychologues lors de séances avec leurs patients, mais les études montrent une multiplicité de traits de personnalité de la victime, qui ne sont pas pour autant vérifiables.

### **Caractéristiques de la victime**

Les définitions du harcèlement moral font référence à l'atteinte à la dignité et l'intégrité de la victime, afin de la détruire. Pour Leymann (1996), il s'agit de menacer la victime dans toutes les sphères, autant sa vie privée que professionnelle. Hirigoyen (1998, p.7) écrit « un individu peut réussir à en démolir un autre par un processus de harcèlement moral. Il arrive même que l'acharnement se termine par un véritable meurtre psychique ».

Les conséquences du harcèlement moral sont couteuses pour la victime, tant sur plan physique que psychique. Effectivement, les victimes se plaignent de troubles de type psychosomatique, surtout que les agressions apparaissent sur une assez longue durée.

Les conséquences sur l'état de santé des victimes semblent être des tentatives d'adaptation face aux situations répétées de stress. Hirigoyen (2001, p.195) cite que : « les symptômes sont d'abord très proches du stress, avec ce

que les médecins appellent des troubles fonctionnelles : fatigue, nervosité, troubles du sommeil, migraines, troubles digestifs, lombalgies... ».

Sur le plan psychique, il apparaît que l'exposition à certains agissements fréquemment donne des symptômes allant de l'anxiété jusqu'aux tendances suicidaires, selon des récits de vie rapportés par Marie-France Hirigoyen (1998), certaines victimes arrivent même au suicide pour mettre fin à leur souffrance. Deveaud (2011, p.18), conclut que le harcèlement constitue « une atteinte morale qui peut générer des états dépressifs, des dépressions durables et toutes sortes de pathologies ou de syndromes ».

D'une autre part, les manifestations psychologiques ne se limitent pas à quelques malaises, sur un long terme l'état psychique peut se fragiliser, d'après Leymann (1996) : « si la victime d'un mobbing fait état de symptômes de stress qui se sont condensés en réactions post traumatiques, la réaction dont elle souffre résulte probablement de l'exposition prolongée à un mobbing très sévère ». p.140

Pour sa part, Hirigoyen (2001, p.196) parle de symptômes de dépression qui sont le plus souvent exprimés par ses patients, ainsi « la personne harcelée présente alors une humeur triste, un sentiment de dévalorisation ou de culpabilité excessif ou inapproprié, la perte de tout désir et un manque d'intérêt pour tout ce qui l'intéressait jusqu'alors ».

Pour les traits de caractère qui distinguent les groupes des victimes des autres, il ya eu une diversité de types de profils selon les études menées à cet effet, Kreitlow (2002) affirme qu' : « 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 ». Dans le même sens, Hirigoyen (2001) décrit les personnes souffrant de harcèlement comme : des personnes atypiques sur le plan du genre, de la race ou de différences plus subtiles.

Dans ce contexte, Leymann (1996) affirme que la réaction de la victime « est une réaction normale à une situation anormale », ce qui suppose que chaque personne peut devenir potentiellement victime lors d'une exposition au harcèlement moral.

A l'inverse, Brodsky (1976) qualifie les victimes qu'il a rencontrés, de dépendantes, dépourvues de sens de l'humour, trop consciencieuses, agressives et se sentant facilement menacées par les autres. Plus

spécifiquement, Balicco (2001) considère que les victimes sont des personnes trop directes ou trop franches, ou des personnes désinvesties ou, au contraire, surinvesties de leur fonction. Hirigoyen (2001) conclut qu'« il n'y a pas de profil psychologique spécifique aux personnes qu'on harcèle (...) mais il y a des contextes professionnels où le harcèlement se développe plus facilement. Il y a aussi des situations où les personnes ont un plus grand risque d'être visées ».

### **Caractéristiques du harceleur**

Concernant les caractéristiques des harceleurs, il faut attirer l'attention sur le fait qu'aucune étude n'a été effectuée auprès des harceleurs. En effet, les traits de caractère proviennent uniquement des récits des victimes, parce qu'il est pratiquement difficile d'accéder aux harceleurs. En revanche, Hirigoyen (1998, p345) pense que le harceleur est « un individu qui établit avec autrui des relations fondées sur les rapports de force, la méfiance et la manipulation ».

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 ».

Eiguer (2003) va plus loin dans sa description, il constate que certains harceleurs sont décrits comme des pervers narcissiques qui : « sous l'influence de leur Soi grandiose, essaient de créer un lien avec un deuxième individu, en s'attaquant tout particulièrement à l'intégrité narcissique de l'autre, afin de les désarmer. Il s'attaque ainsi à l'amour de soi, à la confiance de soi, à l'auto-estime et à la croyance en soi de l'autre ».

Marie-France Hirigoyen (1998, p.3), précise que : « Le but du harcèlement moral, est de contrôler et de dominer l'autre en empiétant sur son territoire psychique. Il ne s'agit pas d'une décharge d'agressivité d'un individu soumis à trop de stress ou à de mauvaises conditions de travail. Ce n'est pas une perte de contrôle de soi, mais au contraire, une volonté de contrôle de l'autre ».

Rodes et Kathleen (2000, p.17), proposent un autre qualificatif, en effet, « le harcèlement psychologique ou moral a été qualifié de « vampirisme psychoaffectif », les harceleurs sont décrits comme des vampires, ainsi, « un peu à la mesure de leur modèles de légendes, ces « vampires » d'un genre particulier sont décrits comme des personnes qui requièrent une énergie psychoaffective supérieure à celle qu'elles parviennent à produire d'elles-

mêmes et sucent l'énergie de leur victime afin d'accroître la leur ». Pour Hirigoyen (1998, p.216), ces harceleurs « ressentent une envie très intense à l'égard de ceux qui semblent posséder des choses qu'ils n'ont pas ou qui simplement tirent plaisir de leur vie ».

Hirigoyen (1998, p.158), pense qu'il s'agit de « s'attaquer à l'estime de soi, à la confiance en soi de l'autre, pour augmenter leur propre valeur, ils s'approprient le narcissisme de l'autre ».

Pour sa part, Honneth (2004, p138) expose l'idée que « l'histoire culturelle offre de nombreux exemples de situations dans lesquelles les dominants expriment leur supériorité sociale en ne percevant pas ceux qu'ils dominent ». Ainsi, malgré leur présence les victimes comprennent qu'elles sont invisibles par les dominants. Guégun et Malochet (2012, p126) expliquent que « l'invisibilité résulte de l'absence totale de prise en compte des attentes de reconnaissance individuelle ».

D'une façon générale, Di Martino, Hoel et Cooper (2003, p.23.) spécialistes des approches statistiques à grandes échelles, confirment qu' : « aucun profil définissant l'auteur du harcèlement /persécuteur et du harcelé/victime n'a pu être dégagé ».

Par ailleurs, Lapeyrière (2004, p. 29), suppose que les études sur les interventions en organisation, et à travers divers rencontres effectuées à cet effet vont faciliter la compréhension du processus du harcèlement.

#### **Facteurs de risques organisationnels**

En effet, les conséquences néfastes du harcèlement moral ne touchent pas uniquement la victime, cela s'étend sur le climat du travail, ainsi, le milieu de travail se dégrade est devient, un lieu où se développent les conflits, on voit apparaître des comportements visant à nuire à la victime et à dégrader le climat du travail.

Pour Grebot (2007), les causes se traduisent par : « De nombreuses caractéristiques organisationnelles comme les modes de management basée sur la menace ou la peur du licenciement et la gestion tardives des conflits induisent aussi le harcèlement ».

Deveaud (2011, p.49), pense que « cette violence peut également avoir des répercussions sur l'organisation elle-même : morosité, formation des clans, accroissement des risques (accident, erreurs), baisse de productivité, coûts

supplémentaires, climat de travail malsains, mauvaise image de l'organisation à l'extérieur ».

En revanche, le harcèlement moral peut être provoqué délibérément aussi, par des organisations, dans cette optique Durieux et Jourdani (1999) parlent de pratique de harcèlement moral mené par des consultants formés spécialement à cet effet ce qui est à l'origine de situation de harcèlement. Enriquez (1998, p.224), explique que le fonctionnement d'une entreprise peut favoriser des comportements névrotiques, pervers ou paranoïaques. Hirigoyen (2001) suggère que : « d'une façon générale, dans le monde du travail, les dirigeants et les cadres ne prennent pas les difficultés relationnelles suffisamment au sérieux, sauf si elles peuvent occasionner un préjudice évident pour l'entreprise ». Elle ajoute que le management du genre « laisser faire » favorise l'apparition de situation du harcèlement moral. (Hirigoyen, (1998).

Il existerait aussi des modes de management qui peuvent instaurer un processus de harcèlement, Vincent de Gaulejac (2005) pense que l'organisation peut mettre en œuvre des modes de management qui favorisent le phénomène, ainsi le harcèlement est le résultat de trois tendances managériales, qui mettent le système sous pression : l'écart entre les objectifs fixés et les moyens attribués, le décalage entre les prescriptions et les activités concrètes et l'écart entre les récompenses espérées et les rétributions effectives.

Hirigoyen (2001, p.245) explique que : « lorsque les directions ne sont concernées que par les résultats financiers et oublient de tenir compte des salariés en tant qu'êtres humains, pour les considérer seulement sous l'angle de leur technicité ou de leur utilité. Les salariés, simples pions, ont un sentiment de non existence qui peut les amener à des conduites de soumission ou de révolte » ainsi, la personne s'investit pleinement dans son travail et ne reçoit aucune reconnaissance en retour. Hirigoyen (2001, p.246) ajoute qu' : « on ne sait plus pourquoi on travaille, on ne sait plus à quoi sert ce travail car il nous échappe, on perd le sens de ce que l'on fait, on s'interroge sur l'utilité de sa tâche. ».

Enfin, plusieurs études, supposent qu'aucun profil concernant les contextes de harcèlement, ou d'organisation ou de groupes des antagonistes n'a été identifié.

De ce fait, la prévention du harcèlement moral impose, au préalable, la connaissance approfondie du problème, de le comprendre dans toutes ces formes, et de connaître les facteurs de risque qui favorisent son apparition.

### **Conclusion**

Il faut signaler que, la recension de quelques écrits présentés a permis d'identifier certains aspects du harcèlement moral, afin d'expliquer le développement de ce phénomène en milieu du travail . Il s'avère que ces manifestations restent difficiles à cerner malgré plusieurs études dans le domaine du travail. D'une part, les professionnels ont fait état de leurs difficultés en termes de diagnostic et d'intervention. D'une autre part, la reconnaissance de l'envergure et de la gravité du harcèlement moral doit passer par la compréhension des formes différentes qu'il prend et les contextes organisationnels dans lesquels il se développe.

On peut donc conclure, que le harcèlement moral est une forme de violence qui traduit une nouvelle communication dans les sociétés, parce qu'il est la conséquence de nouvelles réalités organisationnelles en milieu de travail.

### **Bibliographie**

#### **Livres :**

- Balicco, C. (2001). Pour en finir avec le harcèlement psychologique, Paris, Editions d'organisation.
- Brodsky,C.M.(1976). The Harassed Worker. Toronto: Lexington books. ,D.C.health and company.
- De Gauljac,V. (2005b). La société malade de la gestion. Paris : Seuil.
- Durieux, A.,et Jourdani, S.(1999). L'entreprise barbare. Paris : Albain Michel.
- Deveaud-Plédran, M (2001). Le harcèlement dans les relations de travail : étude pluridisciplinaire de la question du harcèlement. Shulthess, Editions Romandes, Genève.
- Eguier,A. (2003). Le pervers narcissique et son complice, Dunod.
- Enriquez, E. (1998). Les jeux du pouvoir et du désir dans les entreprises. Paris : Desclée de Brouwer.
- Grebot,E. (2007). Harcèlement au travail, Ed :Eyrolles.
- Guégun,H. et Malochet,G. (2012). Les théories de la renaissance. Paris, France : la découverte, p126.

- Hirigoyen, M. F.(1998). Le harcèlement moral : la violence perverse au quotidien . Paris : Syros.
- Hirigoyen, M.F. (2001). Le harcèlement moral dans la vie professionnelle : Démêler le vrai du faux. Paris : Pocket.
- Kreitlov,C.(2002). Ces mots qui tuent, ces mots qui soignent. Paris: L'harmattan.
- Lebaube, A. (1997) .le travail toujours moins ou autrement, Paris, le Monde édition.
- Leymann,H.(1996). Mobbing : la persécution au travail. Paris: Seuil.
- Daniel et Kathleen Rhodes, (2000), le harcèlement psychologique, Paris, Edition Marabout.
- Pauchant, T et Al. (1996). La quête de sens. Gérer nos organisation pour la santé des personnes, de nos sociétés et de la nature, Montréal, collection presses HEC et édition de l'organisation, Paris.

#### **Articles :**

- Brun, J-P. et Kedl, E. (2006). Porter plainte pour harcèlement psychologique au travail. Un récit difficile. Relation industrielle, 61,3,381.
- Drida,M. ,Engel,M. et Litzenberger,M.(1999). Du harcèlement ou la violence discrète des relations de travail .In : violence et travail. Paris : CNAM, 91.
- Honnet, A. (2004) .visibilité et invisibilité.sur l'épistémologie de la reconnaissance. Revue du Mauss, 1(23), 138.
- Lapeyrière, S. (2004). « Le harcèlement moral. Une affaire collective et culturelle ».revue Travail et emploi. N97, Janvier2004.pp.29.
- Zapf, D., et Gross, C. (2001). Escalades des conflits et faire face aux lieux de travail. Journal Européen de travail et psychologie organisationnelle, 10,497.

#### **Dictionnaire**

- Le Nouveau Petit Robert/Dictionnaire alphabétique et analogique de la langue Française/nouvelle édition du Petit Robert, Paris 2009p.2387.