



**UNIVERSITE ABDERRAHMANE MIRA. BEJAIA**  
**FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES**  
**DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES**

**MEMOIRE DE FIN DE CYCLE**

En vue de l'obtention d'un diplôme de Master en Sciences Humaines et Sociales

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines

**Thème**

**L'impact de l' harcèlement moral des  
femmes au travail**

**Cas L'APC M' CISNA SEDDOUK**

**Réalisé par :**

M<sup>elle</sup> GUERGOUZ DJAOUIDA

**Encadré par :**

M<sup>r</sup> MATI ALI

**ANNEE UNIVERSITAIRE**

2013-2014

## *Remerciement*

*Dans l'espoir que ces quelques mots parviennent à exprimer tout ce dont on leur est redevables, non moins que la profondeur de notre gratitude, on souhaite que se voient ici remerciés tous ceux qui ont contribué à l'achèvement de ce travail.*

*L'ensemble des personnes qui nous ont reçu et enrichi nos réflexions.*

*Je remerciés Monsieur Mati Alilou, pour sa gentillesse d'avoir dirigé se travail.*

*Et Monsieur kaabache karim Président de L'APC de M' cisna, de m'avoir recueillir dans l'organisme.*

## *Dédicace*

*A ma famille et ma chère amie radia et à qui je leur doit ma gratitude et mon respect*

*djaouida*

## Introduction

### CHAPITRE I

#### *« Le cadre méthodologique de la recherche »*

1. Les Raisons de choix du thème.....	05
2. Les objectifs de la recherche.....	05
3. La problématique de la recherche.....	06
4. Les hypothèses de la recherche.....	10
5. Les définitions des concepts.....	10
6. La discussion des hypothèses.....	13
7. La Méthode et technique utilisée.....	13
8. Le contenu de guide de l'entretien.....	14
9. Préenquête.....	15
10. Les études antérieures.....	16

## Partie théorique

### CHAPITRE II

#### *« La femme et la société »*

1. La structure de la famille traditionnelle et le rôle de la femme algérienne.....	24
2. La difficulté d'acceptation du travail féminin.....	26
3. Les postes de travail occupés par les femmes.....	28
4. Comportement des hommes vis-à-vis des travailleuses.....	29

### CHAPITRE III

#### *« La femme / scolarisation et travail »*

1. La femme et la scolarisation.....	36
1. L'éducation des filles et son évolution.....	36
2. Les filles et leur scolarisation en Algérie.....	38
2. L'évolution du travail salarié en Algérie.....	39
1. L'apparition et le développement du salariat féminin.....	40
2. La stagnation de l'emploi féminin durant les deux Premières décennies de l'indépendance.....	42

3. Le mouvement féministe en Algérie.....	45
---	----

CHAPITRE IV

*« Description pour appréhender une typologie du harcèlement moral  
au travail »*

1. Définition de harcèlement moral au travail.....	47
1.1. Étymologie.....	47
1.2. L'origine de harcèlement moral.....	47
1.3. Définition de harcèlement moral.....	48
2. les type d'harcèlement moral au travail.....	50
2.1. Harcèlement descendant.....	51
2.2. Harcèlement transversal ou horizontal.....	51
2.3. Harcèlement ascendant.....	51
3. Les théories explicatives du harcèlement moral.....	52
3.1. Les variables cognitives relatives à la dynamique de groupe.....	52
3.2. Les variables individuelles.....	52
3.3. Les variables contextuelles et organisationnelles.....	53
3.4. La culture.....	53
3.5. La structure.....	53
3.5. La stratégie.....	54
3.6. Les variables en interaction.....	54
4. Les différentes formes de harcèlement moral.....	54
4.1. Les moqueries et les surnoms.....	54
4.2. Les rumeurs.....	55
4.3. Les insulte.....	55
4.4. Dégradations des biens et atteintes aux personnes.....	55
4.5. Ostracisme.....	56
4.6. Le cyber-harcèlement.....	56
5. Pathologies du harcèlement.....	56
6. Les conséquences de harcèlement moral.....	57
6.1. Pour la victime.....	57
6.2. Pour l'entreprise.....	58
7. Que faire face au harcèlement.....	59
8. Harcèlement moral : action collective en santé mentale et en organisation du travail.....	60

8.1. Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité au travail.....	60
8.2. Le syndicat.....	60
8.3. Le médecin du travail.....	60
8.4. L'inspecteur du travail.....	61

## Partie pratique

### CHAPITRE IV

#### *« Présentation de l'organisme d'accueil »*

1. Historique.....	63
2. Situation géographiques.....	63
3. Présentation de la structure organisationnelle.....	65
4. Les activités de l'entreprise.....	66

### CHAPITRE V

#### *« Échantillonnage et caractéristiques de l'échantillon »*

1. Echantillonnage.....	71
1. Identification du terrain de recherche.....	71
2. Le choix de l'échantillon.....	71
3. L'enquête finale.....	71
2. Caractéristiques de l'échantillon.....	71
1. Identification des enquêtées.....	72
2. L'âge.....	73
3. La situation d'instruction.....	74
4. Situation matrimoniale.....	75
5. L'expérience.....	76
6. Type de contrat.....	77

### CHAPITRE VI

#### *« Analyse et interprétation des données recueillies »*

1. Analyse de la première hypothèse.....	79
1. Les facteurs organisationnels.....	79

1.1.	Le style de leadership.....	79
1.2.	Changement organisationnel.....	81
1.3.	Organisation de travail.....	82
2.	Les facteurs sociaux.....	84
2.1.	Dévalorisation de la relation humaine.....	84
2.2.	La discrimination.....	85
2.3.	La jalousie.....	85
2.	Analyse de la deuxième hypothèse.....	85
3.	Synthèse des résultats obtenus.....	87
	Conclusion.....	90
	Liste bibliographique	
	Les annexes	

## Liste des tableaux

<b>N° des tableaux</b>	<b>Titre des tableaux</b>	<b>Pages</b>
01	Liste des femmes enquêtées	81
02	La répartition des enquêtés selon l'âge	83
03	La répartition des enquêtées selon leur niveau d'instruction	84
04	La répartition des salariées selon leur situation familiale	85
05	La répartition des enquêtées selon leur expérience professionnel.	86
06	La répartition des enquêtées selon le type de contrat	86

## Introduction

La femme et le travail sont un sujet qui a fait couler l'ancre de beaucoup de chercheurs soit en économie ou autre, car le statut de la femme a changé à travers les siècles et se diffère d'un pays à l'autre.

Dans le contexte social algérien traditionnel, la femme a été largement marginalisée et dominée et sa fonction était réduite aux tâches ménagères et au travail domestique ; considérée comme un être faible qui ne peut pas agir seule, c'est dans ce sens que Addi H. a signalé dans son ouvrage intitulé les mutations de la société algérienne, que l'Algérie est une société patriarcale « *structurée par la domination de la femme par l'homme* »<sup>1</sup>, dans le même sens Bourdieu ajoute à son tour que la société algérien est marquée par une « *opposition entre le lieu d'assemblée, ou le lieu marché réservée aux hommes et la maison réservée aux femmes* »<sup>2</sup>.

Le statut de la femme a changé en changeant ces aspirations, et cette époque où son travail est résumait au tissage, à la fabrication d'objets en terre cuite et à la couture est bien finie, la femme algérienne à réussie à relever plusieurs défis et entrer dans un monde exclusivement réservé aux hommes. Toutefois, avec la scolarisation massive des femmes devenue obligatoire et imposée par les conventions internationales, qui a renversé la tendance dans la majorité des pays. Les femmes sont réputées plus studieuses, car elles ne veulent pas être dépendantes des hommes ni socialement ni économiquement, il est connu que ceux qui détiennent les moyens financiers détiennent aussi le pouvoir. En effet, avec l'émancipation de la femme qui n'est pas le fruit des hasards, ni un don de l'homme, mais elle s'explique en grande partie par les mouvements féministes. Ainsi, les femmes ont pris en charge leurs destins par des luttes répétées et persévérantes qui ont grandement contribué à changer leur rôle dans la société.

---

<sup>1</sup> ADDI Lahouari. *Les mutations de la société algérienne, famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine*, éd, la Découverte, Paris, 1999.

<sup>2</sup> BOURDIEU Pierre, *la domination masculine*, Ed. Seuil, Paris, 1998, P: 23.

De nos jours, la femme est présentée dans tous les secteurs d'activité et dans presque dans tous les métiers mêmes les plus pénibles et les plus contraignants. Cependant, il faut reconnaître que cela les empêchent pas a confrontés aux diverses souffrances dans le milieu de travail où les femmes peuvent se heurter aux différentes pressions de tout ordre, dont l'accumulation qui engendre stresse, violence. A cet égard, cette forme de violence dite psychologique a toujours existé dans le milieu de travail sous différentes formes et a fait l'objet de plusieurs appellation ; harcèlement moral au travail, maltraitance, abus émotionnel...etc.

Le processus du harcèlement moral s'installe au début à travers des agissements répétés à caractère humiliant qui engendre la détérioration des relations interpersonnelles. Ce phénomène prend une ampleur dans le monde de travail, le rapport du bureau international au travail affirme que : « *la violence au travail qu'elle soit physique ou psychologique se généralise, franchissant les frontières, elle sévit un peu partout un peu partout dans le monde, tous contexte et toutes catégories professionnelles confondues* »<sup>1</sup>.

La reconnaissance de l'opulence et la gravité du harcèlement moral doit passer par la compréhension des différentes formes qu'il prend selon les métiers des personnes victimes et le contexte organisationnel dans lequel il émerge.

Dans cet ordre d'idées, nous voulons effectuer une recherche sur les raisons pour lesquelles les gens procèdent à adopter ce genre de comportement violent, au sein de l'APC de Seddouk, afin de mettre en lumière cette catégorie de femmes travailleuses victimes de harcèlement moral, dans l'objectif de dévoiler leurs raisons de l'émergence de ce phénomène, et dans le but de cerner leurs caractéristiques organisationnels, l'aspect social.

A cet effet, nous avons dressé avant tout un cadre méthodologique pour notre recherche et nous avons divisé notre travail en deux parties, une partie

---

<sup>1</sup> KHALDI Kaouther, *La représentation sociale du harcèlement moral*, thèse de magister, en psychologie, université de Constantine, 2008, P : 4.

théorique et une partie pratique, toutes les deux sont constituées de trois chapitres.

Avant d'introduire les chapitres de l'étude nous avons cité les raisons du choix du thème, l'objectif de la recherche, la problématique, les hypothèses de la recherche, les définitions des concepts clefs, la méthode et la technique utilisée pour le recueil des données.

Dans le second chapitre, nous aborderons l'éducation et la scolarisation des filles en Algérie puis leur atteinte du monde de travail, ainsi qu'aux revendications qu'a apporté le mouvement féministe.

Ensuite dans le troisième chapitre on parlera de la femme dans la société algérienne ; on mettant l'accent sur la conception de ce phénomène, les contraintes qu'a vécus la femme au sein d'une société pleine de mœurs traditionnelles.

Nous réserverons enfin un chapitre, dont on abordé l'apparition du phénomène de harcèlement moral ; son origine, les théories explicatives de ce phénomène, causes et conséquences.

Dans la seconde partie de ce travail, nous présenterons le terrain d'étude Assemblée Communale Populaire de Seddouk. Ensuite nous présenterons notre démarche sur terrain et les caractéristiques de notre échantillon d'étude.

Enfin, nous terminons notre recherche par l'analyse et interprétation des données recueillis sur le terrain et les résultats obtenus dans la vérification des hypothèses.

# *Chapitre*

## *I*

*« Le Cadre Méthodologique de la  
Recherche »*

## **1. Les raisons du choix du thème :**

La femme et sa position dans la société algérienne est un sujet ambigu, qui est étudié récemment par un ensemble de sociologues et anthropologues, et pour enrichir les thèmes sur la femme algérienne dans son milieu professionnelle et personnel, et cela dans une époque transitionnelle emprisonnée dans la mentalité patriarcal et le modèle de la femme moderne, et pour savoir quel genre d'harcèlement subit par ces femmes travailleuses et aussi :

- Analyser et illustrer la réalité professionnelle vécue par les femmes travailleuses.
- Etudier les rôles actuels de la femme afin de tenter d'expliquer ses aspirations dans une société où le sexe masculin est dominant.
- L'intérêt au sujet renvoie également à : l'histoire, l'islam, la famille, l'espace public, et la position de la femme dans la société.

## **2. Les objectifs de la recherche :**

Nos objectifs à travers cette recherche sont :

- Connaître les vraies causes qui poussent les salariés à harcelé les femmes au sein de travail.
- Déterminer les contraintes vécues par les femmes salariées au travail, voir la discrimination.
- Connaître les raisons qui laissent les femmes harcelées au travail de gardé le silence face à cette discrimination.
- Découvrir la réalité d'harcèlement moral en Algérie.
- Donner la possibilité aux victimes de toutes souffrances au travail d'avoir un soutien de s'informer, et de s'exprimer.

### **3. La problématique :**

Toutes les sociétés assignent une place centrale au travail, qui est une activité déployée pour un objet précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort contre une rémunération dont le but est de contribuer à une production des biens et des services, donc le travail occupe une place essentielle dans l'organisation des sociétés et dans la vie des êtres humains, il est une source d'insertion sociale, le développement personnel, de reconnaissance, de construction d'identité et aussi un facteur d'émancipation et d'autonomie.

Quelle que soit la période de l'histoire, les femmes ont toujours exercé un travail, que ce soit au foyer ou hors du cadre familial. Son histoire met en évidence l'alternance de périodes favorables, durant lesquelles le statut et les droits des femmes progressent, et de périodes de régression où sont remis en question non seulement les droits des travailleuses mais aussi leur droit au travail.

Leur participation au marché du travail ne cesse pas de s'accroître, leur développement personnel repose sur la formation et l'évolution de leur identité dont la dimension relationnelle est de plus en plus reconnue comme un concept central. Mais aussi, cela n'empêche pas les femmes de se confronter aux diverses pressions et contraintes de tout ordre, dont l'accumulation engendre stress, violence. Cette violence contre les femmes a toujours existé dans le monde entier, elle est considérée comme des manifestations de rapport de force historiquement inégale qui aboutissent à la domination et à la discrimination qui considèrent la femme en deux positions. Cette violence au travail porte atteinte à la dignité des femmes et peut aussi être sous différentes formes tels que ; la violence verbale, agissement hostile, brimade, intimidation, ces derniers qu'on définit par harcèlement.

Ce phénomène est l'une des formes de violence sur le lieu de travail le plus souvent d'énoncé, l'agresseur cherche à diminuer, un ou plusieurs employés, en utilisant des moyens vindicatifs, tels que, 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 arrêté s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril l'emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant. Selon **Arian Bilheran** : « *le harcèlement vise la destruction progressive des individus ou un groupe, ou moyen de pression réitérées destinées à obtenir de force de l'individu quelque chose autre son gré et ce faisant à susciter et entretenir chez l'individu un état de terreur* »<sup>1</sup>

Le harcèlement moral, n'est un nouveau phénomène mais sa dénomination est récente, il est présent à tous les niveaux d'une société (famille, entreprises, administrations...etc.), le harcèlement est avant tout une pathologie du groupe, il est utilisé comme un instrument de pouvoir qu'il soit parental ou managérial, social ou étatique sur d'autres individus qui dérangent, et s'explique à la fois par la détérioration des relations interpersonnelles et par un dysfonctionnement de l'organisation<sup>2</sup>. **Christophe Dejourn** 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, résultent les 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*». Pour lui, le harcèlement moral est loin d'être nouveau, il existe depuis l'Antiquité et l'esclavage. Ce qui en revanche est nouveau, c'est qu'il n'y a plus

---

<sup>1</sup> BILHERAN Ariane, le harcèlement moral, 2<sup>ème</sup> ED. Armand Colin, 2010, P : 07.

<sup>2</sup> EDDINE Salah Laila, le harcèlement moral au travail, thèse de doctorat, université Paris Descartes, 2008, PP : 9-10.

de collectif solidaire : toutes les conduites déloyales deviennent possibles. L'individu est seul face au harcèlement moral, ce qui fait de ce dernier « une pathologie de la solitude »<sup>1</sup>.

Il existe cependant une littérature consacrée à l'analyse et à l'explication de l'émergence du harcèlement moral, qui mit le lien entre les dynamiques interpersonnelles du harcèlement et les contextes organisationnels qui favorisent son émergence et son développement. **H. Leymann** avait déjà pointé du doigt ce lien dans son livre publié en 1993, et traduit en français trois ans plus tard : « Le *mobbing* est beaucoup plus un phénomène résultant des conditions de travail qu'un champ de règlement des conflits personnels »<sup>2</sup>. Plus loin, il ajoute que les sources essentielles du *mobbing* se situent dans : l'organisation du travail, la conception des tâches, et l'animation et la direction des exécutants. Dans cette optique, **M.F. Hirigoyen** son premier livre juxtaposait déjà deux types d'explication concernant le harcèlement moral au travail. Il y a bien évidemment la fameuse explication en termes de perversion narcissique : le harceleur est un pervers narcissique, un prédateur qui persécute sa proie. Mais il en existe une deuxième : le rôle du contexte organisationnel « *Les nouvelles formes de travail, qui visent à accroître les performances des entreprises en laissant de côté tous les éléments humains, sont génératrices de stress et créent ainsi les conditions favorables à l'expression de la perversité* »<sup>3</sup>. Dans un second lieu il évoque le fait que « *l'entreprise peut en elle-même devenir un système pervers lorsque la fin justifie les moyens et qu'elle est prête à tout, y compris à détruire des individus pour parvenir à ses objectifs* »<sup>4</sup>.

Le processus de l'harcèlement visera alors à obliger la cible à se soumettre ou à se démettre. Toutes les catégories de salariés peuvent être concernées. S'il n'existe pas de profil psychologique aux personnes qu'on harcèle, il y a

---

<sup>1</sup> DEJOURS, Christophe, *Travail, usure mentale*, 3ème édition, Bayard, Paris, 2000, P : 17.

<sup>2</sup> LEYMANN Heinz, *Mobbing. La persécution au travail*, Ed. Seuil, Paris, 1996, P : 46.

<sup>3</sup> HIRIGOYEN, Marie-France, *Le harcèlement moral. La violence perverse au quotidien*, Syros, Paris, 1998, P : 81

<sup>4</sup> IBID, P : 85.

incontestablement des situations où les personnes ont un plus grand risque d'être visées<sup>1</sup> : les personnes atypiques, trop compétentes ou qui prennent trop de place, celles qui résistent au formatage, qui ont fait la mauvaise alliance ou qui ne font pas partie du bon réseau, les salariés protégés, les personnes moins performantes, temporairement fragilisées.

Actuellement, ce phénomène existe en Algérie et sous différentes formes, mais on le ressent seulement à travers les écrits des journaux, ce que on a consulté à travers le soir d'Algérie<sup>2</sup> « *le personnel médical féminin dénonce le harcèlement moral à EPSP Hai Chaouada D'Oran, c'est un ensemble de femmes médecins qui sont manifestées à cause des conditions de travail et de le harcèlement de la part de leur directeurs avec la discrimination et la mauvaise gestion au sein de l'hôpital* »

Au regard du corpus que nous avons détaillé jusqu'à présent, nous allons interroger sur la réalité de harcèlement moral vis-à-vis des femmes travailleuses et connaître les vrai causes qui poussent à l'émergence de ce phénomène, et pourquoi les femmes victimes de cet acte garde le silence. Pour cela on a posé les questions suivantes :

- Quelles sont les facteurs qui participent à l'émergence de ce phénomène ?
- Quelles sont les causes du silence des femmes pendant le harcèlement moral ? et quelle est l'attitude des femmes envers le harcèlement ?
- Quel est l'impact de harcèlement moral sur la victime ?

---

<sup>1</sup> HIRIGOYEN Marie-France, *Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux*, Syros, Paris, 2001, P : 181.

<sup>2</sup> Fayçal M. *Le soir d'Algérie*, N° 6171, mercredi 02 février 2011, P : 09.

#### 4. Les hypothèses de la recherche :

Afin de répondre à notre question de départ nous proposons deux hypothèses, selon Maurice Angers : «la première opération de concrétisation de la question de recherche consiste y répondre habituellement sous la forme d'une hypothèse qui est une réponse supposée à sa question de recherche, elle peut se définir suivant trois caractéristiques : énoncé, prédiction, outil de vérification empirique»<sup>1</sup>.

Pour répondre aux questions de la problématique, deux hypothèses sont émises :

##### **Hypothèse 1:**

Le harcèlement moral des femmes au travail est causé par des facteurs sociaux et organisationnels.

##### **Hypothèse 2:**

Les femmes victimes d'harcèlement moral, acceptent de subir le harcèlement enlèvement dans le silence par peur de perdre leur travail.

#### 5. Définitions des concepts et notions clefs :

- **Travail :**

Le travail occupe une place importante dans la vie humaine parce qu'il est souvent considéré comme la raison d'être de l'individu qui se définit à travers lui et que, dans des cas, il est nécessaire à sa survie. Le mot travail a été défini dans la société archaïque comme étant : « *une distribution des activités selon des*

---

<sup>1</sup> ANGERS Mauric, *Initiation à la Méthodologie des Sciences Humaines*, Ed CEC Inc., ALGER, 1996, 20.

*objectifs pratiques et des besoins non matériels, liés aux statuts et prestiges, en fonction des rapports sociaux et culturels. »<sup>1</sup>*

Dans un sens large, « *le travail est une activité déployée pour un objectif précis, elle peut être de nature manuelle ou intellectuelle et source d'effort. »<sup>2</sup>*

Le travail est aussi défini par Sears (1982) comme : « *C'est un effort conscient, distinct des activités de repos et de détente, visant à produire des bénéfices socialement acceptables pour soi ou pour-soi et les autres. »<sup>3</sup>*

On peut donner une définition opérationnelle, on va dire que le travail est une activité manuelle ou intellectuelle déployée qui est fournie par l'homme ou un groupe d'hommes afin de réaliser un résultat utile.

- **Harcèlement :**

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

---

<sup>1</sup> GRAWITZ Madeleine, *lexique des sciences sociales*, 7<sup>em</sup> Ed, édition DALLOZ, paris, 1999, P : 408

<sup>2</sup> CHARLE Bujold, MARCEL Gingras. *Choix professionnelle et développement de carrière, théorie et recherche*, 2<sup>e</sup> édition. P : 12.

<sup>3</sup> Ibid. Page 13

groupe ou d'une société, pour être conforme aux normes de ce qui est juste dans le comportement, vertueux, qui relève de l'éthique.

On appelle harcèlement moral au travail les conduites abusives et répétées de toute origine, externes ou internes à l'entreprise ou à 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, l'intégrité physique ou psychique d'un travailleur (ou d'une autre personne à qui la loi s'applique) lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant.

Le harcèlement est une régularité d'un certain type de comportement dans le temps avec l'objectif de faire céder d'autre<sup>1</sup>

Heintz Leyman, donne la définition de *Mobbing* : est un enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par un ou plusieurs personnes envers une tierce personne.

- **La violence au travail**

On appelle violence au travail toute situation de fait où un travailleur (ou toute autre personne à laquelle le texte s'applique) est persécuté, menacé ou agressé psychiquement ou physiquement lors de l'exécution du travail.

- **Conflit**

Dans le langage courant, le conflit recouvre simplement une opposition d'intérêts entre deux ou plusieurs parties (Larousse, 2000), une rencontre d'éléments, de sentiments contraires qui s'opposent (Petit Robert, 1984).

Dans le domaine des conflits au travail, on peut faire la même observation. Pour Thomas (1992), le conflit commence lorsqu'une partie affecte, ou est en voie

---

<sup>1</sup> BALICCO Christian, *pour en finir avec le harcèlement psychologique*, Ed. Organisation, 2001, P : 06

d'affecter une autre partie dans quelque chose d'important pour elle. Dans cette optique, les individus sont en conflit lorsqu'ils sont entravés ou irrités par un autre individu ou lorsqu'il y a existence de deux buts au moins ou opposition entre deux réponses comportementales, qui sont juste différentes et pas nécessairement opposées

Le conflit est également vu comme une crise, une invalidation transitoire des règles de fonctionnement investies ou tolérées jusque-là

## **6. Discussion des hypothèses :**

Dans notre recherche, on évoque le harcèlement moral vis-à-vis des femmes travailleuses, qu'on a présenté sous forme de deux hypothèses, dans un premier lieu pour savoir les vraies causes de l'émergence de ce phénomène au milieu de travail surtout vu que les femmes qui sont victimes de cet acte de violence par rapport aux hommes. Et cela peut être lié au climat de travail d'un côté à savoir ; l'organisation de travail, le statut occupé par les femmes (la femme est harcelée par son supérieur et que les femmes sont confrontées à la discrimination par les hommes), et d'un autre côté, cette violence est liée à l'aspect social à savoir ; les relations entre les collègues de travail (bonnes-mauvaises), jalousie. Et dans un second lieu, savoir pourquoi les femmes victimes gardent le silence vis-à-vis de ce qu'elles subissent, il existe de différentes raisons qui empêchent ces femmes de parler, soit par peur de l'harcéleur ou de perdre leur travail. Donc on a essayé de relier entre les raisons qui poussent à cet acte de harcèlement et l'attitude des femmes vis-à-vis de ce comportement.

## **7. La méthode et technique utilisée :**

La validation d'une recherche scientifique dépend de la méthode utilisée, quel que soit l'objet d'une recherche, la valeur des résultats dépend de celle des méthodes mises en œuvre.

Donc, l'utilisation et le choix de la méthode dépend de la nature d'objet d'étude, la problématique posée et les objectifs visés par la recherche en cours de ce fait, on a opté pour la méthode qualitative qui est : « *un ensemble de procédures pour qualifie des phénomènes on se base d'avantages sur l'étude de cas ou des petits nombres d'individus* »<sup>1</sup>

Cette méthode qualitative vise à comprendre et à analyser les comportements des interrogés et a mieux distinguer et collecter les informations, elle se fait à travers l'analyse thématique sous forme d'un tableau d'où on note seulement les discours riches et on va les placer selon les thèmes de guide d'entretien et les variables des hypothèses.

Toute recherche ou application de caractère scientifique en science sociale comme dans les sciences en générale doit comporter l'utilisation de procédés opératoires rigoureux. Bien défini transmissible susceptible d'être appliqués a nouveaux dans les mêmes conditions adaptées au genre de problèmes et de phénomène en cause, ce sont là des techniques.<sup>2</sup>

Les techniques de recherche c'est l'ensemble des procédés et d'instruments d'investigation utilisé méthodologiquement. Selon Maurice ANGERS : « *les techniques de recherche sont les moyens qui permettent d'aller recueillir des données dans la réalité, ces techniques représentent les principes moyens d'investigation de la recherche sociale* ». <sup>3</sup> Dans cette recherche, on a opté pour la technique d'entretien, parce qu'elle est la plus adéquate au sujet, ainsi vu que l'échantillon non représentatif et la population est restreinte.

## **8. Le contenu de guide de l'entretien :**

En effet, nous avons élaboré un guide d'entretien composé d'un ensemble de questions qui nous ont servi dans la collecte des informations auprès des

---

<sup>1</sup> ANGERS (M). Op cite. P : 60.

<sup>2</sup> GRAWITZ (M). Op.cit., p: 352.

<sup>3</sup> ANGERS (M). Op.cit., p : 66.

femmes, la durée de ces entretiens dépend du temps accordé par chacune de ces femmes. En bref, cette série de questions est répartie comme suite

- Les caractéristiques de la population d'étude, à savoir la situation familiale, l'âge, situation matrimoniale ;
- Les caractéristiques professionnelles des femmes enquêtées à savoir : le poste occupé, l'enceinté, les relations hiérarchiques ;
- Et le troisième axe qui est les relations interpersonnelles et les conditions de travail, qui traite : le genre de relations existantes au travail, la satisfaction des conditions de travail ;
- En fin le dernier axe qui s'articule sur les causes et les conséquences de harcèlement moral à savoir : la forme de harcèlement, les conséquences vécus par ces femmes harcelées, les facteurs qui laissent ces femmes victimes de gardé le silence.

### **9. La pré-enquête :**

Dans tout projet de recherche, la pré-enquête est une phase importante et utile à a elle il faut recourir, car elle nous oriente vers les pistes de questions.

Notre pré enquête qui comprend dix questions adressées auprès de 16 femmes, s'est déroulée durant une semaine dans notre terrain de 10 h du matin à 15h du soir dont on a abordé la conception de la femme salariée et son entrée sur le marché du travail, ainsi qu'on a pu avoir des informations sur l'organisme d'accueil (historique, effectifs,...etc.)

Cette pré-enquête nous a aidés dans l'élaboration de notre guide d'entretien en supprimant les questions inutiles, et en ajoutant des questions qui ont un rapport directe avec nos hypothèses.

## **10. Les études antérieures :**

Cet élément sera consacré à la présentation de quelques études, empiriques portant sur les femmes salariées victimes de harcèlement moral en Algérie et dans d'autres pays, en choisissant les travaux qui nous paraissent très intéressants pour notre étude, de fait qu'ils traitent des problématiques très proches de la nôtre. Nous allons résumer l'essentiel de ces travaux.

Dans cette optique, on trouve aussi, Mostefa BOUTEFNOUCHET qui parle de la femme dans la structure traditionnelle par sa situation est l'effacement par rapport au monde des hommes et par sa condition féminine des réserves et des modesties qu'il devait prendre vis-à-vis de l'homme, selon cet auteur la femme algérienne dans la famille traditionnelle est un élément effacé socialement et confirmé à l'intérieur de la maison.

### **Les thèses de doctorat et magister :**

Parmi les études qui ont traité ce thème de harcèlement moral au travail on détermine quelques thèses de doctorat et de magister en différentes spécialités (médecine, psychologie, sociologie.....).

**L'étude de KAOUEL SALIMA :** Doctorat en médecine sur le harcèlement moral au travail prise en charge par les médecins généralistes, faculté de médecine, René Descartes, Paris 05, D'après l'étude de Salima elle a tenté d'étudier le harcèlement moral dans la vie professionnelle et les conséquences que peut engendrer sur la santé physique et mentale des victimes. Cette étude est l'une des premières études réalisées auprès des médecins généralistes eu sujet de harcèlement moral au travail.

Le but de cette étude est de comparer entre deux groupes de médecins, la première population est constituée de médecins sélectionnés par hasard par l'annuaire téléphonique, d'une de France et la deuxième population est

constitué de médecins déjà suivi en consultation spécialisées de «souffrance au travail».

Elle a conclu que, le pourcentage des personnes harcelés pris en charge sont estimé à 9,6% des salariés en France, des personnes déclarent être l'objet d'une intimidation ou d'un harcèlement moral au travail est de 8% pour les hommes et 10% pour les femmes.

Les résultats de cette étude est la proportion de plaintes spontanées aux médecins généralistes qui ressortent de son enquête, montre bien le rôle essentiel que joue les médecins généralistes face à ces patients présumés harcelées. Dans les deux groupes, la grande majorité des médecins estiment avoir posé le diagnostic d'un possible harcèlement moral facilement .mais les médecins généralistes facilitée à poser le diagnostic d'un éventuel harcèlement moral. Dans l'ensemble des médecins des deux groupe adoptent une attitude similaire dans la prise en charge initiale, dans un premier temps les médecins écoutent leurs patients, ils restent neutres, ne porte pas de jugement et ne pense pas à un traitement en particulier, ils privilégient ensuite les arrêts de travail puis le traitement médicamenteux par psychotropes. Dans l'ensemble des deux groupes ils adoptent le même type de prise en charge c'est-à-dire :

- L'écoute de patient, prescription d'un arrêt de travail plus aux moins associés à la prescription de médicaments psychotropes.
- La deuxième population semble présenter moins de difficultés à poser le diagnostic de harcèlement moral, il se distingue de la première population par un plus grand nombre de patients adressés en consultation spécialisée.
- Les médecins de deuxième groupe sont plus déterministes à prendre en charge ce type de «.....»parce qu'ils ont plus nombreux du premier groupe et d'autre part ils s'assurent à ces patients un suivi ai moins aussi régulé, plus fréquent avant le diagnostic.

- Les médecins généralistes porte un intérêt certain à la santé Mentale de leurs patients car ils n'hésitent pas à leurs demandés si tout va bien pour eux au travail, et les patients se confie pour la majorité à leurs médecins, et ces derniers pose à chaque fois à leurs patients si tout va bien au travail et si celui répond de manière chronique d'anxiété, d'insomnie.

**Etude de KHALDI KAOUTHER :**

Mémoire en vue de l'obtention de diplôme de magister en psychologie clinique, option psychologie traumatique, sous le thème « la représentation sociale du harcèlement moral chez les enseignants cycle primaire ». C'est une étude qui essaye de comprendre la façon dont les enseignants conçoivent et construisent la notion de harcèlement moral en examinant leurs connaissances et savoir sur le sujet.

D'après les résultats obtenus les enseignants ont produit 175 associations à partir du mot harcèlement moral, il y a un grand consensus dans les représentations sociales des enseignants. D'abord ils considèrent le phénomène comme un ensemble de conduite abusive qui se présente par 42,22% puis les conséquences néfastes que avoir une situation de harcèlement moral sur la santé psychique avec un pourcentage de 23,38%, ensuite les représentations montrent que le harcèlement moral engendre l'atteinte à la dignité avec le pourcentage de 19,41% enfin les conséquences dépassent l'atteinte de la personne ciblé et apparaissent dans la dégradation du climat de travail cela est représenté par le pourcentage de 14,82%.

Les résultats montrent bien que les enseignants de cycle primaire ont des représentations diverses sur le phénomène de harcèlement et celle se montre sur les perceptions que chaque enseignant donné comme : le harcèlement veut dire menaces, humiliations, provocation, insultes, pression, voilà les associations relatifs exprimé par les enseignants.

D'après les résultats obtenus des enquêtes effectuées par les trois méthodes, il s'avère que le phénomène du harcèlement moral est bien connu par les enseignants, comme ils ont pu reconnaître les pratiques et les conséquences du phénomène, comme ils ont des représentations assez riches sur le harcèlement moral par l'utilisation de différentes expressions pour l'exprimer.

Les résultats de l'étude ont démontré que les enseignants ont une représentation commune du harcèlement moral et adoptent une attitude de contestation identique face à ce phénomène, comme ils considèrent que le harcèlement moral comme une forme de violence destructrice.

**Et parmi les enquêtes sociologiques réalisées on cite :**

L'approche dite «sociologique», C. de Gasparo et M. Grenier-Pezé(2003) ont étudié une population comprenant 94 personnes, reçues à la cellule (souffrance et travail) de l'hôpital Max-Faurestier de Nanterre. Ces patients ont été adressés à la consultation par le médecin du travail pour examens complémentaires. Les deux tiers de la cohorte sont des femmes (63 femmes et 31 hommes). Les deux chercheurs établissent un profil type de la personne harcelée ; il s'agit de femmes en couple, avec des enfants de plus de 35ans , possédant un diplôme universitaire et ayant une ancienneté de plus de cinq ans dans l'entreprise. Quatre salariés sur cinq sont harcelés par une seule personne. Les hommes sont harcelés majoritairement par des hommes. Au total, le harceleur est un homme dans les deux tiers des cas. Sans que soit précisée la durée moyenne du harcèlement, celle-ci dépasse une année dans les trois quarts des cas. Les services (majoritaires avec trois personnes sur cinq) et les commerces sont les secteurs les plus fréquemment représentés. Les acteurs les plus sollicités sont les médecins, auxquels deux tiers des personnes harcelées ont recours, un harcelé sur cinq fait appel aux institutions judiciaires et aux inspecteurs du travail. Seulement un tiers des salariés observés ont interpellé des acteurs internes à

l'entreprise. Dans ce cas, les soutiens sont très rares, notamment de la part des acteurs les plus sollicités, à savoir la hiérarchie.

Lorsqu'elles existent, les aides internes viennent surtout des collègues, délégués du personnel ou encore du CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Le sociologue du travail A. Socres, spécialiste reconnu du harcèlement psychologique au Québec, a mené en 2002 une étude auprès de membre de la CSQ (centrale des syndicats du Québec) afin d'identifier les effets du harcèlement sur la santé mentale des victimes et des témoins, et tester l'incidence des reports sociaux de race, d'ethnie, d'âge et de sexe sur le harcèlement psychologique. 2000 questionnaires ont été envoyés, avec un taux de réponses de 33%. A partir d'une définition préalable de la notion, 10,9% des destinataires ont déclarés être harcelés, et 6,1% ont été témoins de tels agissements. L'étude ne permet d'établir aucune corrélation entre les traits individuels (âge, sexe, origine ethnique, type et statu d'emploi) et les personnes touchées par le harcèlement psychologique. Un homme ou une femme peut harceler indifféremment un autre homme ou une autre femme. Dans la majorité des cas 53% le harcèlement provient d'un ou plusieurs collègues, ce n'est que dans 22,4% des situations qu'ils ont dû au supérieur hiérarchique, les harceleurs restant se partageant entre les subordonnées et les extérieurs (étudiants et patients). Comme on pouvait s'en douter, ce sont les victimes qui présentent le plus grand nombre de symptômes de détresse psychologique.

Viennent ensuite, en ordre décroissant, les personnes qui ont vécu le harcèlement durant l'année écoulée, les témoins de harcèlement, et enfin ceux qui ne l'ont jamais vécu ni de loin ni de près, de même, les états de stress post-traumatique sont plus élevés chez les individus qui vivent du harcèlement que chez ceux qui en déjà vécu ou ceux qui en ont été témoins.

L'auteur dénonce la connivence du management qui laisse les agissements hostiles perdurer : 63% des victimes vivent le harcèlement depuis plus de deux ans, et 29% depuis plus de cinq ans.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> SALAH EDDIN Laila, *le harcèlement moral au travail*, thèse de doctorat, paris DESCARTE, 2008, PP : 14-18.

# *Chapitre*

## *II*

*« La femme et la société »*

## I. La structure de la famille traditionnelle et le rôle de la femme algérienne :

La famille algérienne est une famille du type patriarcal, dans laquelle le père est le chef spirituel du groupe familial et dans laquelle il organise la gestion du patrimoine commun, il a un statut particulier qui lui permet de maintenir, souvent par une discipline stricte, la cohésion du groupe domestique<sup>1</sup>, donc cette dernière a souvent valorisé l'homme et a donné à la femme un statut secondaire, ainsi que le sentiment de fierté qui anime le clan familial est la discrimination à l'égard de la femme, « le prestige de l'homme dépend du comportement des femmes qu'il a en charge »<sup>2</sup>. En plus, dans cette structure, la naissance d'une fille est mal vue, car il est attendu de l'épouse qu'elle donne naissance à un garçon ; un proverbe marocain rapporté par Tahar BEN JELLOUN dit : « quand un garçon naît, il apporte avec lui sa khaima, quand une fille qui naît ; c'est une khaima qui tombe »<sup>3</sup>.

Devant cet état de fait, pour la femme aucun pouvoir de prise de décisions n'était accordé dans le système traditionnel, parce que l'homme détenait un plein pouvoir d'autorité, et par conséquent, toutes les décisions lui sont conférées au sein de la famille. Cette autorité de l'époux était imposée à la femme dans un esprit d'exploitation, l'homme considère que son honneur ne peut être préservé par la parité, la chasteté des femmes qui vivent sous son autorité et sa responsabilité, car l'honneur constitue le fondement de la société traditionnelle, il est souvent attaché au contrôle de la femme, celle-ci considérée « comme un moyen d'accroître la famille et d'en resserrer les liens »<sup>4</sup> elle doit obéir aveuglement à son père et ses

---

<sup>1</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, *La famille algérienne, évolution et caractéristiques récentes*, 2<sup>ème</sup> édition, société nationale édition..., p38.

<sup>2</sup> ADDI Lahouri, *Les mutations de la société algérienne ; famille et lien social dans l'Algérie contemporaine*, édition la découverte, Paris, 1999...p45.

<sup>3</sup> MOUSTGHANEMI Ahlem, *Algérie femmes et écritures*, ed l'Harmattan, paris.

<sup>4</sup> BOURDIEU Pierre, *Sociologie de l'Algérie*, P.U.F, Paris... p15.

frères ; étant célibataire, comme sera livrée à la domination de son mari après le mariage.

Au vu de ces principes, le rôle de la femme est limité ; sa situation est l'effacement par rapport au monde des hommes et par sa condition féminine des réserves et de modestie qu'elle devait prendre vis-à-vis de l'homme.

La femme algérienne avait le rôle de procréatrice, assurant la continuité du nom de la famille, elle se met au service de la famille, pour gérer tout le ménage et veiller à l'entretien et au fonctionnement harmonieux des rythmes de vie au sein du foyer, d'après BOUTEFNOUCHET, la femme algérienne dans la famille traditionnelle « est un élément effacé socialement est confirmé à l'intérieur de la maison »<sup>5</sup>, et elle doit jouer son rôle de mère en donnant à sa fille une meilleure éducation et à son fils la plus grande affection et la meilleure protection maternelle. Elle joue aussi un rôle économique à travers une production artisanale telle que la broderie, poterie, transformation des produits (conservation des grains, de fruits secs...). Donc la femme dans la famille traditionnelle se charge des activités agricoles ; elle joue le rôle de travailleuse auxiliaire et elle soumet à son mari, sa position sociale d'identifiait dans les limites de la jurisprudence du droit coutumier, dans tout les cas, sa situation était précaire, elle n'a pas eu la chance d'intégrer le monde extérieur, qui lui permet de sortir de son isolement et d'élargir son champ d'activité, malgré sa participation aux travaux de champs à côté de l'homme, car la société traditionnelle limite son rôle et son activité uniquement dans les frontières domestiques.

---

<sup>5</sup> Ibid. p72.

## II. La difficulté d'acceptation du travail féminin :

La colonisation et la politique d'industrialisation lancée par le gouvernement ont largement participé à la destruction des formes collectives de production familiales. La séparation du lieu de production et du lieu de résidence, le salariat, l'apparition d'un marché de travail... ont été quelques-uns des éléments qui ont participé à faire éclater progressivement la structure familiale traditionnelle. Aussi bien en ville qu'à la campagne, les femmes commencent à se présenter sur le marché du travail. Ce processus, qui n'est qu'à son début, nous donne une idée des lignes générales de l'évolution de la famille algérienne.

L'identité de l'homme dans la société traditionnelle se constitue autour de sa capacité à prendre en charge économiquement sa famille.

*"Dans ce contexte, l'accès de la femme au marché du travail, sera perçu comme une démission du mari et un affaiblissement de son pouvoir, d'autant que ce pouvoir est défini en termes de contrôles et de droit de commander»<sup>6</sup>.*

Un homme dont la fille ou l'épouse ou la sœur exerce une activité salariée "n'est plus un homme", pour reprendre une opinion populaire courante. Être un homme, c'est donc disposer d'un pouvoir absolu sur les femmes, ce pouvoir étant lui-même conditionné par l'entretien économique de ces mêmes femmes. La femme vient-elle à vouloir participer à l'activité économique pour des raisons multiples et c'est l'identité même de l'homme qui s'en trouve menacée. Ne plus dominer mais établir des apports de respect mutuel et de reconnaissance totale et entière de l'autre, au lieu et place d'être perçu comme l'accès à des formes supérieures des relations humaines, est considéré comme une déchéance et une démission de l'homme.

---

<sup>6</sup> C. CAMILLERI, *Jeunesse et développement*, édit. du C.N.R.S., Paris, 1969...p337

On se demande où la peur de l'expression totale et entière de la personnalité de la femme va-t-elle chercher ses justifications irrationnelles ? Une femme qui travaille parce que n'étant plus dans l'obligation de dépendre économiquement de l'homme est plus à même d'entretenir avec ce dernier des relations d'égalité plus humaines et, certainement, plus épanouissantes pour les deux.

Ignorante de ses droits encore, le rôle de la femme au travail supposant à lui seul tout un apprentissage, elle demeure l'intruse qui subira toutes les vexations réservées aux femmes qui ont désobéi à la norme sociale.

Un dicton populaire ne dit-il pas : "*Il vaut mieux passer devant son ennemi affamé que nu*", étant entendu que la faim peut se cacher et non la nudité (perte de l'honneur). La préservation de l'honneur passerait donc avant la satisfaction de la faim. En plus de la notion d'autorité qu'on retrouve dans la société traditionnelle, il y a aussi celle de la nécessité de dominer sa faim pour être un homme, ceci caractérisant une société pauvre où les ressources sont rares. Or, la lutte pour le développement économique est, aujourd'hui, un choix politique fait par l'Algérie et il n'y a aucune honte à ce que les femmes y participent comme elles ont participé hier à la lutte de libération nationale.

D'autre part, la seule raison économique ne peut être l'explication du droit au travail que réclament les femmes. Pour une femme, travailler, c'est également s'épanouir, sortir du monde clos de la maison et de ses tâches ennuyeuses et monotones, échanger son travail contre un salaire qui la valorise, participer à l'œuvre d'édification d'une société moderne, s'insérer socialement pour ne pas rester marginale. Les femmes qui travaillent dans divers secteurs, notamment industriels, subissent des vexations, des pressions et des harcèlements sexuels qu'elles passent sous silence par peur de perdre leurs emplois ou de se retrouver à la maison. Pourtant, l'article 8

du statut général du travailleur doit prévoir ce genre de situation très courante quand il stipule : *"La loi garantit la protection du travailleur dans l'exercice de ses fonctions ou l'accomplissement de ses tâches contre toute forme d'outrage, de diffamation, de menace, de pression ou de tentative visant à l'inféoder"*.

### **III. Les postes de travail occupés par les femmes :**

Les postes de travail occupés par les femmes varient selon le niveau scolaire ou de qualification qu'elles ont obtenue et l'offre de travail qui leur est faite. Ainsi, à la base, on trouve les ouvrières, veuves, divorcées, femmes d'ouvriers ou de chômeurs. La disparition progressive des métiers traditionnels de fileuses, accoucheuses, guérisseuses, masseuses (dans les bains maures)... se fait au profit du poste de travail dont l'organisation est basée sur une législation du travail et où ces femmes sont assurées d'avoir un salaire stable et divers avantages sociaux comme les allocations familiales, la sécurité sociale, la pension de vieillesse.

Néanmoins, la majorité d'entre elles ne bénéficient même pas du SMIG ; certaines sont classées vacataires des années durant, ne sont pas touchées par les augmentations du salaire de base et ne perçoivent aucune sorte de primes ; d'autres font l'objet de licenciements arbitraires et subissent toutes les vicissitudes de l'instabilité de l'emploi ; d'autres encore, malgré le principe énoncé par la Charte Nationale : *"Travail égal, salaire égal"*, continuent à percevoir un salaire inférieur à celui de l'homme qui occupe la même fonction qu'elles.

Ainsi, dans l'échelle de classification des postes de travail, les femmes de ménage sont généralement classées à l'échelle 01 alors que les laveurs de vitres et les agents de service sont à l'échelle 02, étant entendu que ces métiers sont réservés aux hommes ; d'autre part, les postes de responsabilité dans ces métiers sont l'apanage des hommes. Ceci en ce qui

concerne les travailleuses qui se trouvent au niveau le plus bas de l'échelle de classification des postes de travail. Au niveau moyen, les femmes occupent plus particulièrement les métiers paramédicaux, ceux du secrétariat et de l'enseignement où les possibilités de formation professionnelle ou de promotion sont les plus réduites. Quant au niveau supérieur, les femmes sont professeurs, chercheurs, chargées d'études, médecins, juristes, etc.

#### **IV. Comportement des hommes vis-à-vis des travailleuses :**

En tout état de cause et dans la grande majorité des cas, les femmes restent cantonnées dans les métiers dits féminins, ceci étant d'autant plus étonnant qu'en règle générale, les femmes sont relativement plus diplômées que les hommes. D'autre part, notons la difficulté que rencontre la femme à se donner une identité nouvelle de femme travailleuse. Ceci vient du fait que la jeune femme qui exerce une activité salariée n'a d'autre image d'identification que sa propre mère analphabète dans la très grande majorité des cas. Ceci constitue, pour elle, un handicap énorme, car elle doit créer de toutes pièces un comportement nouveau.

L'ouvrière se trouve, par exemple, très nettement désavantagée par rapport à son collègue masculin. Si tous les deux, issus de la campagne, doivent apprendre des notions d'efficacité, de régularité, de productivité, de rentabilité, de temps, d'utilité de chaque geste propre aux modalités industrielles de production, l'homme le fait beaucoup plus rapidement car il a déjà vécu dans la vie publique et a déjà eu l'occasion de participer directement à des activités de production et de commercialisation. La femme, dont toute l'éducation a consisté à lui faire plier le corps, à s'humilier, à se taire, à répéter les mêmes gestes, dont les connaissances se limitent à la vie domestique, qui se déplace dans l'espace limité de la maison, est nettement plus handicapée. Elle doit apprendre à vivre dans un

lieu public, un lieu de production de surcroît, sérier ses gestes, les rendre utiles, s'insérer dans la hiérarchie. Et ceci n'est pas simple du tout car il demande toute une mutation psychique assez douloureuse.

D'autre part, elle se trouve soumise à des pressions sociales très fortes - le rôle de femme travailleuse étant un rôle nouveau -, pressions venant aussi bien de sa famille (qu'elle soit jeune fille, femme divorcée ou veuve) que du quartier où elle réside. L'ancien respect dû à la fille du quartier semble ne plus s'appliquer. Mais, dans cet environnement, même l'attitude du milieu féminin est ambivalente : à une admiration sans limites pour cette femme qui a osé "relever la tête" et réaliser les espoirs secrets des non-travailleuses.

Cependant, ne plus être une simple génitrice, un objet de marchandage lors de l'établissement des alliances matrimoniales, aide énormément la femme travailleuse à s'adapter à cet univers de travail, lequel devient parfois, un moyen de libération et lui donne ainsi une vision de son utilité sociale par opposition à l'impression d'inutilité de son existence ressentie par la femme non-travailleuse.

Elle a un salaire qui valorise son travail et, pour la première fois de sa vie, sa sueur est récompensée et lui permet de ne plus éduquer ses enfants dans la perspective qu'ils lui viendront plus tard en aide matériellement. Ceci a une conséquence très importante dans l'évolution psychoaffective de la femme algérienne. Elle a une propriété : sa force de travail et son salaire alors qu'auparavant, elle possédait au mieux son linge et pouvait être répudiée sur une simple saute d'humeur de son mari... Si elle fait l'expérience de l'humiliation du travail à la chaîne, elle découvre aussi la force de l'union entre femmes qui peut faire fonctionner ou bloquer toute une chaîne de production alors que la vie domestique oppose les femmes dans une compétition stérile.

Quant à la femme travailleuse exerçant une activité intellectuelle et qui a dû suivre plusieurs cursus (employée de bureau ou cadre), son éducation scolaire l'a plus ou moins préparée à affronter la vie publique. Cependant, elle rencontre un problème réel quant à la reconnaissance effective de ses compétences. D'ailleurs, une femme est généralement à un poste inférieur à celui qu'elle peut valablement occuper car il est encore difficile, pour l'homme algérien, de reconnaître la compétence réelle d'une femme au niveau du travail. Quand elle est mariée, le problème est encore plus ardu. Son mari ne comprend pas qu'ayant eu tous les deux une journée épuisante, il est normal que, revenus à peu près à la même heure au foyer, il doit l'aider dans les travaux domestiques qui sont aussi fatigants que les travaux de bureau. Si cela arrive, il le fait comme s'il s'agissait d'un simple service rendu à sa femme.

Quand on pose la question aux hommes sur cette situation, ils répondent : *"On veut bien aider nos femmes, parfois, quand elles sont malades ou fatiguées... nous pouvons préparer des frites ou une omelette... mais il ne faut pas que cela devienne une obligation, une habitude, sinon... et puis, c'est une obligation pour la femme... c'est naturel..."*.

Pourquoi la femme pourrait-elle être travailleuse, mère et ménagère et l'homme ne serait-il que travailleur ? La femme serait-elle supérieure ? Ils répondent : *"Les femmes, quand elles sont aidées par leurs maris, c'est une faiblesse..."*. C'est, par conséquent, toujours l'obsession de faiblesse qui motive l'homme, la société imposant à l'homme d'être toujours fort, transformant ainsi le foyer conjugal en un champ de bataille à moins que les hommes ne veuillent participer aux travaux domestiques, simplement en raison de leur paresse et parce qu'il y a toujours une femme disponible pour faire leur travail à leur place.

Tous ces aspects font que la femme manifeste, généralement, peu d'ambition au travail : comment en serait-il autrement quand les activités

domestiques lui consomment toute son énergie ? Mais, ce refoulement se traduit par la frustration qui a des conséquences directes sur sa productivité au travail et une certaine agressivité inconsciente vis-à-vis de son époux et de ses propres enfants.

Le travail fait entrer les femmes dans un processus qui accentue les contradictions entre les sexes. En fait, les femmes sont constamment perçues dans le monde du travail comme une infraction à la règle de la distinction des sexes et de la séparation des espaces. Elles sont là où elles ne devraient pas être. Le "*mais vous êtes des hommes !*" est un compliment pour une femme qui exerce un emploi plus au moins prestigieux. C'est aussi une manière de lui dire qu'elle est là où elle ne devrait pas être, qu'on ne distingue plus les hommes des femmes.

Ainsi, moins une femme peut être reconnue comme femme dans le travail ou dans l'espace public en général, plus elle inquiète les hommes, plus elle-même expérimente l'injustice qu'elle subit comme être sexuée. Ramenée sans cesse à son être naturel, elle souhaite être reconnue comme être humain neutre.

"(...) *La situation de la femme est devenue tellement insoutenable qu'elle pose le problème du droit à la simple considération que peut exiger un être humain*»<sup>7</sup>.

Le travail rompt avec la règle coranique légitimant la domination des femmes par leur entretien. L'apport du salaire remet en cause la hiérarchie entre les sexes, les représentations de l'autorité et de l'honneur. Accepté comme une nécessité économique qui ne peut s'avouer comme telle car elle est honteuse (sortir pour "*faire de l'argent*", c'est se prostituer) ou loué par les progressistes comme moyen de libération, le travail des femmes met toujours mal à l'aise<sup>8</sup>. Afin de se protéger de toutes les transgressions qu'il

---

<sup>7</sup> Souad KHODJA, *Les femmes musulmanes algériennes et le développement*, In *Le Maghreb musulman en 1979*, sous la direction de Christiane SOURIAU, édit. Du CNRS, Paris, 1979.

<sup>8</sup> Dahbia ABROUS, *L'honneur et le travail des femmes en Algérie*, édit. L'Harmattan, Paris, 1989.

entraîne, il déclenche chez les hommes une surenchère d'autorité, voire d'agressivité compensatrice, il entraîne moins un accroissement des droits des femmes qu'une multiplication de ses devoirs. De plus, elle se sent culpabilisée comme mère et épouse.

Parlant de cette culpabilisation et des effets pathologiques qu'elle entraîne, Houria Sahli (psychiatre) souligne la difficulté existentielle qui est liée aussi bien à l'acceptation du conformisme (qui aliène) qu'à son refus (qui marginalise) :

*"Nous sommes toutes des équilibristes sur la corde raide qui sépare la conformité de la marginalité ; or, nous ne le voulons ni l'une ni l'autre et nous sommes épuisées de la tension que crée la corde raide»<sup>9</sup>.*

Tout se passe comme si la femme qui travaille, surtout si son métier lui donne du prestige ou de l'autorité, et exige un savoir qui lui laisse espérer avec un certain poids dans la société, était contrainte à nier elle-même son propre travail et les effets positifs qu'elle peut en attendre. Si elle a déjà beaucoup de mal à se faire valoir dans la sphère professionnelle, elle ne tire aucun prestige social de sa compétence et de sa valeur professionnelle (par contre, elle peut en tirer une valeur marchande, exiger une dot importante).

En dehors de son travail, dans ses relations avec les hommes, elle reste une femme, la fille d'un tel. La non-mixité n'en est pas ébranlée. Si les espaces ne sont pas séparés, les conversations le restent ; il en est des spécifiques aux hommes par nature (la politique, par exemple) et pour lesquelles une femme ne peut, par nature, avoir aucune compétence. C'est un véritable effet de déréalisation de l'existence sociale de la femme instruite.

---

<sup>9</sup> Houria SAHLI, *Qu'est-ce que la marginalité pour une femme dans notre société, un mal ou une alternative obligée à sa libération ?*, In *Actes des journées d'études psychiatriques*, Alger, 1989.

*"Dans le cas du travail féminin, (...) on prescrit qu'il lui faudra s'effectuer de manière à ne mettre nullement en question les rôles spécifiquement assignés à celle-ci (d'épouse, de mère, de maîtresse de maison) et plus encore les valeurs d'"honneur"...(...), l'idéal étant que l'entourage de la travailleuse ne s'aperçoive pas qu'elle exerce une profession, ne sente aucune différence entre elle et la femme au foyer" <sup>10</sup>.*

Le problème fondamental que rencontre le changement de statut de la femme est son caractère transgressif et de violation des règles sacrées de l'honneur transposées dans la société islamique en règles religieuses. La transgression est d'autant plus forte que la femme exerce une profession prestigieuse. L'autorité dont elle menace de s'investir la transforme en homme. C'est donc elle qui subit le plus grand effort de déréalisation. Face à cette transgression, c'est la société tout entière qui est devant la nécessité de recomposer ses règles de vie, faire du nouveau avec de l'ancien, redéfinir les codes de différenciation entre les sexes sans lesquels il n'y a plus de société mais un mélange de pur et d'impur.

---

<sup>10</sup> C. CAMILLERI, *Transferts de représentations et besoins*, In *Peuples méditerranéens, Fin du national*, n° 35-36, avril-septembre, 1986, p. 104.

# *Chapitre*

## *III*

*« La femme / scolarisation et travail »*

## I. La femme et la scolarisation :

*« La première pierre qu'une nation pose pour construire sa liberté c'est l'éducation et l'enseignement de la femme, car la femme est la terre qui donne naissance à tout un peuple. La femme est partenaire de l'homme dans sa lutte pour la vie »<sup>1</sup>*

### 1. L'éducation des filles et son évolution :

La société algérienne traditionnelle ne semble pas avoir favorisé la scolarisation des filles. Cependant, de rares femmes lettrées ont été signalées ici et là dans le passé lointain et récent de l'Algérie. Par exemple, Bejaïa a connu une poétesse nommée Aïcha Bent Omar El Hosseïni qui a vécu au XIV<sup>ème</sup> siècle.

Durant le XV<sup>ème</sup> et le XVI<sup>ème</sup> siècles dans la société rurale, *"la femme, non seulement jouit d'une grande liberté, mais exerce souvent une grande autorité"*<sup>2</sup>

L'école de type moderne a été introduite par les français pour les besoins de la colonisation. En effet, quatre écoles coloniales en faveur des jeunes filles musulmanes ont été installées vers 1850. Le but avoué était d'enseigner l'arabe, le français et les travaux manuels (couture, broderie, cuisine, etc.). Consciente que la finalité réelle de cet enseignement était de diffuser un mode de vie et de pensée qui lui était étranger, la population refusait d'y envoyer les fillettes. Néanmoins, à long terme, l'école coloniale a fini par attirer un nombre quand bien même limité.

*Ainsi, "en 1887, plus de 910 filles fréquentaient l'école primaire dont 234 à l'école maternelle. L'effectif féminin est ensuite passé à 1 090 en 1891"*<sup>3</sup>

<sup>1</sup> MOSTEGHANEMI Ahlem, *Algérie Femmes & Ecriture*, Edition L'harmattan 7, rue de l'école-polytechnique 75005, paris : 27.

<sup>2</sup> DHINA, *Les États de l'Occident musulman aux XIII<sup>ème</sup>, XIV<sup>ème</sup> et XV<sup>ème</sup> siècles*, édit. O.P.U., Alger, 1984, p. 111.

<sup>3</sup> GORDON, p. 43.

Cependant, la plupart d'entre elles étaient des orphelines abandonnées dont l'éducation a été confiée à des religieuses missionnaires. Une fois livrées à elles-mêmes, ces filles n'ont pu être intégrées ni à la société colonisée, ni à la société colonisatrice. En effet, *"faute de mariage, certaines de ces pionnières de l'éducation coloniale ont été contraintes à la prostitution"*<sup>4</sup>

Pour combattre la misogynie omniprésente au sein de la société algérienne colonisée d'alors, le Cheikh Ben Badis, qui était beaucoup plus en avance que ses disciples bornés et figés, a eu la perspicacité d'affirmer : *"éduquer un homme, c'est éduquer un seul individu ; éduquer une femme, c'est éduquer toute une famille"*. Et les écoles qu'il a fondées étaient mixtes, ouvertes à la jeune fille algérienne. Le Cheikh était convaincu que la mixité finira, tôt ou tard, par persuader les garçons, les futurs hommes que les filles, les femmes de demain, ne sont ni *"les filles du diable"* (*Iblîs*), ni *"les sœurs de Satan"* (*Chaytân*), mais leurs véritables partenaires ayant les mêmes droits et les mêmes devoirs, c'est-à-dire égaux.

Néanmoins, les femmes algériennes étaient, durant la période de colonisation, doublement opprimées et exploitées par le colonialisme français qui a non seulement dépossédé la majorité du peuple algérien de ses moyens de subsistance mais il a aussi imposé à ses membres le statut de l'indigénat déniait aux deux sexes, femmes et hommes, les droits civils les plus élémentaires par leurs propres familles (pères, frères, époux) au nom des saintes traditions berbéro-arabes et islamiques quasi-esclavagistes.<sup>5</sup>

A l'indépendance nationale ; les portes ouvertes des écoles, lycées et collèges ne tardèrent pas en l'espace de peu d'années à se remplir jusqu'à la limite des possibilités d'accueil ; la barrière psychologique, existante entre colonisateur et colonisé une fois tombée, le père algérien ne voyait plus d'inconvénient majeur à ce que sa fille fasse comme la fille du voisin,

<sup>4</sup> P. H. CHOMBART De LAUWE, *Pour une sociologie des aspirations*, édit. Denoël, Paris, 1969.

<sup>5</sup> LILIANE Mébarka GRAINE, *Être une femme en Algérie, action sociale*, Université Paris 8 - St Denis (93) - Doctorat en sociologie

du parent ou de l'ami dans la poursuite des études. La réussite scolaire des enfants, y compris celle de la fille, est devenue un but à atteindre par les parents, donnant ainsi à leur enfant la meilleure chance pour la vie.<sup>6</sup>

La voie de l'enseignement, comme condition fondamentale de l'évolution de la femme est une voie royale, introduit à l'âge de six ans dans un milieu scolaire réservé aux fillettes, la fille algérienne de plus en plus encouragée et suivie par un ou plusieurs membres de la famille dans la réussite scolaire, est initiée insensiblement aux différentes phases du mécanisme de la société algérienne dans ses aspects culturels, économiques et politiques.

Au niveau de l'école primaire, la fillette obtient ses premiers outils alphabétiques et numériques : dès lors, elle peut lire ou rédiger une lettre, lire le journal, les revues...etc. au niveau de l'enseignement secondaire ; la jeune fille atteint un degré minimal de spécialisation ou de réflexion, au niveau de l'enseignement supérieur, la femme atteint la pleine conscience des possibilités sociales, culturelles, économiques et politiques qui lui sont offertes par nécessité du développement global et intégré du pays.<sup>7</sup>

## **2. Les filles et leur scolarisation en Algérie :**

Parmi les facteurs importants de changement du rapport de domination/relégation existant entre hommes et femmes en Algérie, on peut parler du travail salarié et de la scolarisation. Parce qu'elle donne le moyen d'affronter correctement la vie publique, parce qu'elle lui donne la possibilité de s'ouvrir sur de nouveaux horizons lui permettant de dépasser les limites de son vécu quotidien au foyer, la scolarisation est un élément fondamental dans la constitution par la femme d'une image positive d'elle-même.<sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, *La famille Algérienne Evolution et caractéristiques récentes*, 2ème édition, Alger, 1982, p : 242.

<sup>7</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, *Ibid.*, p : 243.

<sup>8</sup> KHODJA Souad\_A comme Algérienne, ENAI, Alger, 1991, p : 91.

On remarque une augmentation non contrôlée des femmes dans les écoles et les universités, « *leur réussite scolaire constitue, en elle-même un événement marquant de la fin du 20<sup>ème</sup> siècle. Mais c'est également un des éléments déterminant, un de ceux qui expliquent le plus certainement la percée des femmes sur le marché du travail* »<sup>9</sup>

En 1998 : le taux de scolarisation des femmes de 6 à 14ans est 80, 73% de cela, en 1987, 14,2% en enseignement fondamental, et en 1997 : 46,7% dans l'enseignement supérieur, le pourcentage est de 48,3%, ce qui correspond à 100.000 étudiantes en 1997 est le taux d'alphabète en 1998 sur 14.171.318 femmes est 4.492.000. Et alphabète est de 9.679.000 femmes.<sup>10</sup> Plus la jeune fille évolue dans ses études scolaire et universitaire, et plus sans statut socio-culturel et socio-économique prend forme et se modèle autour d'une spécialité précise répondante à un besoin socio-économique d'envergure nationale ; la jeune fille devient alors non seulement une force de travail mais aussi une force de développement, force ajoutée à l'immense effort déployé par l'homme algérien pour sortir le pays du sous-développement.

## II. L'évolution du travail salarié en Algérie :

Le travail salarié féminin a commencé, en Europe, avec l'émergence du capitalisme. En Algérie, durant la période d'accumulation primitive du capital, les Français ont, non seulement exproprié des terres, mais aussi libéré une force de travail dont le développement de la colonisation avait besoin. La paupérisation des populations rurales et urbaines a contraint beaucoup de chefs de famille à vendre leur force de travail, d'abord, au pays et, ensuite, en Europe afin qu'ils puissent subvenir à leurs besoins et à ceux de leurs familles. Ce même phénomène de paupérisation et les effets

<sup>9</sup> MARUANI Margaret, *Travail et emploi des femmes*, la Découverte et SYROS, paris, 2001, p : 27

<sup>10</sup> KHODJA Souad, *A comme Algérienne*, ENAI, Alger, 1991, p : 202.

désintégrateurs résultants a provoqué le processus de prolétarianisation des femmes algériennes.

### 1. L'apparition et le développement du salariat féminin :

À partir de la fin du XIX<sup>ème</sup> siècle, un prolétariat rural aussi bien qu'urbain a pris naissance en Algérie. Son nombre s'est accru progressivement au cours du XIX<sup>ème</sup> siècle. En 1925, les femmes employées dans le secteur industriel totalisaient 25 291 dont 24 557 dans l'industrie textile. En outre, plusieurs milliers d'entre elles travaillaient comme cuisinières ou femmes de ménage chez la bourgeoisie autochtone et surtout européenne ou en tant qu'ouvrières chez les grands propriétaires terriens.

J.-P. Charnay, qui a étudié les conflits maritaux en Algérie entre 1900 et 1954, a remarqué que : "*Les travaux agricoles autorisent une plus grande liberté, encore que certaines vendangeuses travaillent, un bout du haïk retenu entre les dents pour cacher leur visage*".

À la ville, la femme de ménage que les Européens appellent la "*mauresque*" est souvent une paysanne récemment arrivée de la campagne car les citadines, si elles sont de familles pauvres mais "*honorables*", ne se "*placent*" pas chez l'Européen, elles effectuent divers travaux (tissage, cuisine...); presque toutes les femmes des anciennes familles citadines possèdent un talent particulier qui occupe leurs loisirs : différentes sortes de broderies ou de dentelles traditionnelles<sup>11</sup>. Pour les riches familles musulmanes : femmes de ménage, ouvrières agricoles..., vendangeuses, cueillette des olives, des oranges, récoltes des fleurs à parfum. En dépit du manque chronique d'emploi, ce prolétariat féminin a continué d'augmenter durant les années 1930 et 1940 et le début des années 1950.

<sup>11</sup> AMRANE-MINE (Danièle Djamila), *Femmes au combat, (la guerre d'Algérie, 1945-1962)*, ED Rahma, Alger, 1993...19,24

**TABLEAU n° 01 :** La modification du taux d'activité entre 1954 et 1966 <sup>12</sup>

	1954		1966	
ÂGES	HOMMES	FEMMES	HOMMES	FEMMES
15-19	60,1	42,0	65,7	3,7
20-24	98,8	42,1	93,4	3,6
25-29	99,0	42,7	96,2	2,6
30-34	98,4	42,3	96,0	2,4
35-39	98,4	42,1	96,0	2,5
40-44	99,2	42,9	94,9	2,9
45-49	98,1	43,1	93,5	3,0
50-54	97,7	44,5	90,4	3,3
55-59	96,1	41,9	85,5	3,2
60-64	95,8	40,0	73,8	2,6
65-69	92,1	34,4	45,8	2,0
70 et plus	70,7	7,8	32,1	1,4

En 1954, le nombre des femmes occupées a été évalué à 1 110 400 comparé à 2 142 417 hommes ; « *en Algérie le problème de la femme, d'un intérêt vital, demeure indissolublement lié au problème politique. Qu'on le veuille ou non, la femme algérienne ne pourra jamais évoluer tant que l'Algérie pliera sous le joug du colonialisme français* »<sup>13</sup>.

<sup>12</sup> SOURCE : O.N.S. : "Statistiques", n° 3, 1984.

<sup>13</sup> AMRANE-MINE (Danièle Djamila), op.cit., p 32,33

En Algérie, comme dans beaucoup de pays, la majorité des femmes est concentrée dans les secteurs non productifs. En 1966, 62,2 % des femmes étaient employées dans les services, passant à 75 % en 1977 et 79 % en 1982.

Selon les résultats d'une enquête réalisée en 1982 par l'O.N.S., en cinq années, l'effectif féminin employé dans le secteur des services fournis à la collectivité (administration, enseignement, santé, etc.), a plus que doublé (+ 11,2 %). C'est ainsi qu'en 1982, nous enregistrons 71 605 enseignantes, soit un taux de féminisation de la profession de 35,8 % et 14 897 comme personnel médical et paramédical, soit un taux de féminisation de 35,3 %. Pour les autres services, l'augmentation est de 51,8 % (banques, assurances, hôtellerie, coiffures, etc.).

## **2. La stagnation de l'emploi féminin durant les deux premières décennies de l'indépendance :**

La participation de la femme dans l'économie nationale demeure très faible. En effet, en 1982, 83,4 % des femmes étaient occupées dans le secteur étatique (contre 78,7 % en 1977)<sup>14</sup>.

Contrairement à ce que nous pouvons espérer et malgré deux décennies de développement économique et social, l'évolution quantitative de l'emploi féminin entre 1966, 1977 et 1982 est demeurée très insignifiante. Pendant ce temps, la population totale, où les femmes représentent 50,3 %, a augmenté de 5 millions. Ce faible taux de participation dans la vie active pourrait avoir des conséquences désastreuses pour l'avenir du développement socio-économique du pays qui possède l'un des taux les plus élevés de croissance démographique dans le monde. La population occupée résidente, pendant la moitié de l'année 1967, a été estimée à 2,3 millions de personnes et de 3,5 millions à la même période en 1978.

---

<sup>14</sup> M.P.A.T, Avant-projet du bilan social 1967-1968, décembre 1979, p. 24.

Ces faibles taux d'activités s'expliquent par la jeunesse de la population et la très faible participation des femmes à la vie active. "*Cette situation entraîne la lourde charge de quatre personnes inactives en moyenne en 1978 par actif (4,5 en 1967)*"<sup>15</sup>. La création de l'emploi a progressé pendant toute cette période. Durant le plan triennal 1967-1969, une moyenne annuelle d'environ 89 000 postes de travail a été créée ; pour le premier plan quadriennal 1970-1973, elle était de 99 000 et pour le second plan quadriennal de 1974-1977, de 120 000.

Selon l'O.N.S., le nombre de personnes employées est passé de 1 720 000 en 1965 à 2 830 000 en 1978 et à 4 137 7365 (dont 365 094 femmes) en 1987, soit une augmentation de près de 1 110 000 ou 64,5 % entre 1966 et 1978.

L'effectif des femmes officiellement employées n'a subi qu'un accroissement de 47 786 entre 1966 et 1977, ajouté aux 42 000 partiellement occupées, et de 106 553 entre cette dernière date et 1982. En effet, le nombre de femmes occupées est passé de 94 511 lors du recensement de 1966 à 138 234 lors de celui de 1977, soit des taux d'accroissement annuels moyens de 3,5 % entre 1966 et 1977 et de 10,2 % entre 1977 et 1987<sup>16</sup>.

En outre, même quand les femmes surmontent les oppositions tacites ou ouvertes, officielles ou familiales pour travailler, une fois employées, elles subissent une discrimination au niveau des salaires qui sont généralement inférieurs à ceux des hommes. Ainsi, en 1973, le salaire moyen des femmes était de 750 dinars, tandis que le salaire moyen des hommes était de 898 dinars<sup>17</sup>.

La pratique discriminatoire implicite ou explicite à l'encontre de l'emploi de la femme est révélée par le taux très élevé du chômage parmi

---

<sup>15</sup> O.N.S., Données statistiques, Emploi féminin : Évolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989.

<sup>16</sup> Ibid.

<sup>17</sup> Ministère du Travail, op.cit., p. 84.

les cadres féminins. En effet, en 1993, sur les demandes d'emploi non satisfaites, on relève 154 cadres dont 95 femmes, soit 61,6 % des candidats au travail. Cela est grave dans un pays qui est caractérisé par un besoin pressant de cadres techniques. Le recensement de 1987 révélera l'aggravation du chômage parmi les femmes. En effet, le nombre de femmes à la recherche d'un emploi est estimé à plus de 85 000 au milieu de l'année 1989 (dont 12 000 ayant déjà travaillé).

Quant aux catégories socioprofessionnelles les plus féminisées, il y a les Techniciens de la Santé (44,5 % de femmes soit 28 782), les enseignants du fondamental (38 % de femmes, soit 98 089), les employés administratifs (8 % de femmes, soit 70 769). Les cadres supérieurs (17,7 % de femmes, soit 25 484)...<sup>18</sup>. Cela est dû à l'amélioration de la qualification de la main-d'œuvre féminine.

Les femmes hautement qualifiées rencontrent beaucoup plus de difficultés à obtenir des emplois adéquats.

*"(...), le problème du chômage existe. Lorsqu'il y a un emploi, faut-il l'attribuer à l'homme ou à la femme ? Faut-il laisser l'homme à la maison et permettre à la femme de travailler ? C'est là le problème»<sup>19</sup>.*

L'arrêt de l'effort d'investissement par le régime de Bendjedid (1979-92) a eu, pour conséquence immédiate, l'augmentation rapide du taux de chômage parmi les jeunes et les diplômés des deux sexes, mais particulièrement les jeunes femmes. La plupart des jeunes femmes possédant des diplômes en sciences sociales ne trouvent plus d'emploi, surtout celles qui n'ont pas de "cooptation". Selon un document officiel, le nombre de femmes qui se présentent sur le marché du travail s'accroît à un rythme élevé, proche de 10 % par an, leur nombre passera à plus de 400 000 en 1984, les catégories d'emplois recherchés se situant de plus en plus

<sup>18</sup> O.N.S., Données statistiques, Emploi féminin : Évolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989.

<sup>19</sup> Président Houari Boumédiène, "Discours au congrès de l'U.N.F.A., le 20 novembre 1966", cité par Paul BALTA et Claudine RULLEAU, In *La stratégie de Boumédiène*, éd. Sindbad, Paris, 1978, p. 140.

à des niveaux de qualification moyens et supérieurs en raison des effets des premières vagues importantes de sorties du système d'éducation et de formation<sup>20</sup>.

### 3. Le mouvement féministe en Algérie:

La femme algérienne n'a pas attendu le déclenchement de la guerre de libération, ni l'indépendance de l'Algérie, pour revendiquer ces droits et tenter d'être l'égale à l'homme. Dès 1953, on pouvait lire dans la république algérienne des lettres envoyées par des jeunes femmes révoltées et décidées à mener leur propre combat jusqu'au bout. L'une d'elles écrivait : « *Nous pourrions sortir de la boue dans laquelle nous somme si notre peuple voulait faire suivre à sa jeunesse féminine la même route de délivrance qu'à sa jeunesse masculine, c'est-à-dire les mêmes responsabilités et les mêmes droits. Notre peuple souffrira dans sa chaire et par lui-même s'il ne veut pas voir le mal qui ronge tous ces jeunes cœurs étouffant sous « l'ombre protectrice » des voiles balance qui abritent tant de misère noire* » (Nadia, 6-23 octobre 1953).<sup>21</sup>

Après la guerre et pendant les premières années de l'indépendance alors qu'il est fait appel aux combattants de la guerre de libération nationale pour défier le nouvel Etat, et constituer les instances politiques, les femmes sont très faiblement représentées. Aux partis, aux syndicats, aucune n'a un poste de responsabilité. Certains expliquent leur retrait ou leur refus d'adhérer par leur incapacité à se soumettre à un cadre rigide.<sup>22</sup>

Des années après l'indépendance de l'Algérie, on constate des mouvements féminins qui commencent à se manifester, au sein d'une union nationale des femmes, évolua de façon plus discrète. Fortement tutellarisé

---

<sup>20</sup> U.N.F.A, "La situation de la femme en Algérie", document communiqué à la Conférence Mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la Femme (Copenhague, 14-30 juillet 1980).

<sup>21</sup> MOUSTEGHANEMI Ahlem, *Algérie Femme & Ecriture*, Ed l'harmattan 7, Paris, p : 185.

<sup>22</sup> AMRANE Mine (Danièle Djamel), *Femmes au combat, (la guerre d'Algérie, 1954-1962)*, Rahma, Alger, 1993, p : 19, 24.

par le parti durant les deux premières décennies de l'indépendance, et chargé de tâche d'éducation de la femme et de participation au développement, le mouvement féminin se subdivisa, durant la troisième décennie, en trois tendances dominantes : la tendance progressiste « démocrate », la tendance modérée nationaliste, qui est clairement la plus importante, et la tendance fondamentaliste « religieuse ». Paradoxalement, et contre toute attente, ce mouvement pluraliste représente, le mieux, et malgré sa discrétion, les grandes tendances politiques et idéologiques du pays.

Les luttes féminines tournent autour du débat du code de la famille, différemment interprété par chacune de ces grandes tendances. Les prises de position politique des femmes algériennes, en dehors de ces mouvements organisés, ont influé de façon déterminante et définitive sur l'évolution politique du pays, lors des élections présidentielles : les voix des femmes élèvent le nouveau président, comme ce fut le cas en 1995 et en 1998. Ce mouvement électoral féminin est spontané, il n'est encadré par aucune force politique ; il est une voix de société profonde.<sup>23</sup>

Les différentes manifestations de ce mouvement : <sup>24</sup>

1979 : Début des premières manifestations des femmes devant l'Assemblée populaire Nationale contre l'adoption de projet de code de la famille.

Le 08 mars 1979 : constitution de la première association indépendante de femmes : le collectif des femmes indépendantes de l'université d'Alger.

Décembre 1981 : publication du premier manifeste des femmes.

---

<sup>23</sup> BOUTEFNOUCHET Mostefa, *Société et Modernité (les principes du changement social)* office des publications universitaires, Alger, 2004, p : 254.

<sup>24</sup> KHODJA Souad, *Nous les Algériennes. (la grande solitude)*, CASBAH, Alger, 2002, p : 205,206.

1989 : création de la première association pour l'égalité devant la loi, des hommes et des femmes (qui est la première association de femmes reconnue officiellement).

1990 : création à partir de cette date de plus de 15 associations de femmes.

1993 : création, en vue de la conférence mondiale des femmes à Pékin, du Collectif Maghreb Egalité. Adaptation de cent mesures dispositions pour une codification maghrébine égalitaire du statut personnel et du droit de la famille.

1995 : participation à Pékin au parlement symbolique des femmes. Adoption de 1000 mesures en faveur des femmes, son objectif est la séparation entre religieux et politique.

1996 : rencontre libérale entre le gouvernement et l'association de femmes.

Et en l'an 2000 : le combat pour la démocratie et pour les droits des femmes, un combat unique et indivisible.

## **1. Définition de harcèlement moral au travail :**

### **1.1. Étymologie**

Le terme « harcèlement moral » est la traduction française du mot anglais « mobbing ». En effet, c'est d'abord dans les pays anglo-saxons et nordiques que ce terme est apparu. « Mobbing », de l'anglais « mob » signifie « foule, meute, plèbe » et, par extension, « attaquer » ou « malmener ». Cette expression est apparue pour la première fois dans une traduction de Konrad Lorenz<sup>1</sup>. En éthologie, il désignait les comportements d'attaques collectives à l'encontre d'un animal seul. Ce terme a ensuite été transporté en psychologie, notamment suite aux travaux réalisés par le professeur Leymann<sup>1</sup>, et a été vulgarisé en français grâce aux travaux de Marie-France Hirigoyen<sup>2</sup>.

### **1.2. L'origine de harcèlement moral :**

Le harcèlement moral commence souvent par le refus d'une différence. Cela se manifeste par un comportement à la limite de la discrimination comme par exemple des propos sexistes pour décourager une femme dans un service d'hommes. Il est facile de passer de la discrimination au harcèlement moral, plus subtil et moins repérable, afin de ne pas risquer d'être sanctionné.

Lorsque ce refus vient d'un groupe, c'est qu'il lui est difficile d'accepter quelqu'un qui pense ou agit différemment ou qui a l'esprit critique. C'est aussi une personne moins performante qui est mise de côté par le groupe parce qu'elle ralentit la cadence ou donne une mauvaise image du service. Dans la présentation de départ du harcèlement, on remarque que celui-ci naît de façon anodine et insidieuse avec mise en position d'infériorité et d'humiliation de la victime par des attaques prolongées.

---

1 Docteur en psychologie du travail qui présenta pour la première fois en 1990 les résultats de ses études sur le harcèlement et la « psychoterreur » sur le lieu de travail.

2 Docteur en médecine depuis 1978, spécialiste en psychiatrie. Elle s'est intéressée à la gestion du stress en entreprise. Elle centre ses recherches sur la violence psychologique et publie en 1998 « Le harcèlement moral, la violence perverse au quotidien »

Le conflit n'est pas nommé mais il agit par des attitudes de disqualification. Nous nous retrouvons au sein d'un phénomène circulaire dans lequel l'origine des conflits est indétectable : le comportement de l'agresseur augmente l'anxiété de l'individu qui adopte une attitude défensive amplifiant ainsi les agressions.

### **1.3. Définition de harcèlement moral :**

Le harcèlement moral au travail est défini comme un ensemble de 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 l'Arrêté s'applique lors de l'exécution de son travail, de mettre en péril son emploi ou de créer un environnement intimidant, hostile, dégradant, humiliant ou offensant<sup>1</sup>. Heintz LEYMANN propose la définition selon laquelle « *le mobbing est un enchaînement, sur une assez longue période, de propos et d'agissements hostiles, exprimés ou manifestés par une ou plusieurs personnes envers une tierce personne* ».

Marie-France Hirigoyen, écrit dans « **Le harcèlement moral-** La violence perverse au quotidien », qu'il est possible de détruire quelqu'un avec des mots, des regards, des sous-entendus ; cela nomme violence perverse ou harcèlement moral. Un mot peut tuer. Pour déstabiliser et détruire, les armes de la malveillance, de la manipulation et de la persécution sont innombrables. Cela peut défaire une vie, ruiner une carrière professionnelle ; l'agresseur mène patiemment son œuvre paralysante et meurtrière, sa victime se laisse peu à peu enfermer dans le piège prévu pour son supplice.

---

<sup>1</sup>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 21.02.2005).

Les études démontrent que l'organisation du travail, les conditions de travail ainsi que les styles de gestion, qui ont subi de profondes transformations au cours des dernières décennies, ont largement contribué à l'augmentation des cas de harcèlement moral. En réalité, la mondialisation a entraîné des changements importants dans le marché du travail. Les entreprises, pour demeurer concurrentielles, exigent que leurs salariés soient non seulement compétents, mais également performants, motivés et dévoués. Les employeurs veulent les meilleurs salariés. Dans l'économie mondiale actuelle, les salariés doivent livrer la marchandise, il n'est pas question de fragilité ou de faiblesse, ils doivent accepter la surcharge de travail et le stress. L'auteur **De Gaulejac** souligne, à juste titre, que : « La culture de la haute performance s'impose comme modèle d'efficience. Elle met le monde sous pression. L'épuisement professionnel, le stress, la souffrance au travail se banalisent. La société devient un vaste marché dans lequel chaque individu est engagé dans une lutte pour se faire une place et la conserver<sup>1</sup>.

Ainsi que, la gestion axée sur la rentabilité et la performance fait en sorte que les salariés se retrouvent en compétition les uns avec les autres et chacun est forcé de jouer du coude pour défendre son travail et son poste. Des salariés sont prêts à tout pour conserver leur emploi. C'est dans ce contexte que certains adopteront des comportements violents. Ce climat d'insécurité peut aussi favoriser l'apparition « *des conduites abusives et tyranniques comme des brimades, des intimidations et des humiliations* »<sup>2</sup>. Ce type de gestion a également pour effet d'augmenter considérablement le niveau de stress des salariés. Le stress constitue une vraie usure psychique et une vraie souffrance, il ne constitue pas en soi du harcèlement moral, mais seulement le terreau qui favorise sa mise en place. Dans les faits, certains salariés, fragilisés par la pression et le stress,

---

1 Vincent De Gaulejac, *La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social*, Paris, Seuil, 2005, p. 14.

2 Bernard E. Gbézo, *Agressivité et violences au travail : comment y faire face*, 2e édition, Issy-les-Moulineaux, Éditions Sociales Françaises, 2000, à la p. 22.

peuvent alors être enclins à s'en prendre à leurs collègues, car ils sont dans l'incapacité de gérer la pression qu'ils subissent de la part de leur employeur<sup>1</sup>. Donc, le sentiment d'insécurité vécu par les salariés dans une situation précaire fera en sorte qu'ils endureront des comportements qu'ils n'auraient pas tolérés autrement. Ces personnes sont beaucoup plus vulnérables aux situations de harcèlement psychologique. Au contraire, d'autres salariés auront tendance à adopter des comportements harcelants envers leurs collègues dans l'unique but de conserver leur emploi.

En bref, l'émergence du harcèlement psychologique en milieu de travail est la résultante de plusieurs facteurs reliés aux changements dans le monde du travail. Les salariés sous-pression, vivent un stress quotidien, font face à une surcharge de travail et luttent pour conserver leur emploi. Ce mélange explosif dégénère fréquemment en incident de harcèlement psychologique. D'un autre côté, les dirigeants sont également soumis à un stress intense, car ils doivent atteindre les objectifs de l'entreprise. Les salariés qui ne rencontrent pas les standards de performance requis par le marché du travail actuel peuvent donc subir les foudres de leur employeur.

## **2. les types d'harcèlement moral au travail :**

Le harcèlement peut être défini en fonction du statut professionnel respectif des protagonistes, qu'il s'agisse d'un subalterne, d'un supérieur ou de personne de statut équivalent, bien que les cas les plus fréquents relevés concernant le harcèlement d'un ou plusieurs supérieurs vers un subordonné dans ce cas on détermine quatre types qui sont les suivants :

---

<sup>1</sup>Caroline Clavet et Mahitée Lebel, *Les exigences actuelles du marché du travail comme terreau propice au harcèlement psychologique*, Essai de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, 2003, p. 55.

### **2.1. Harcèlement descendant :**

Il s'agit d'un harcèlement venant de la hiérarchie et qui aurait des «conséquences beaucoup plus graves sur la santé», que les autres types d'harcèlement. Les moyens employés pour déstabiliser la personne se feront surtout à travers l'activité professionnelle plutôt que la vie privée. Dans l'étude menée par Marie France HIRIGOYEN il représente 58% des cas pour l'étude de Claudia de GASPARO au sein de la consultation (souffrance et travail) de l'hôpital de NATERRE il se dégage que le harcèlement vertical descendant représente un peu plus de 90% des cas, quand à H Lehmann, il estime le harcèlement descendant à 37% des cas.<sup>8</sup>

### **2.2. Harcèlement transversal ou horizontal :**

Il s'agit d'un harcèlement d'un collègue envers un autre, il s'exerce entre personnels, sans rapport hiérarchique. Il relève d'une dynamique collective où se déploient des comportements contraires aux droits fondamentaux de la personne humaine dans une relation de travail. Dans cette situation, le harcelé est fréquemment celui qui participe pas au déni collectif des critères de qualité du travail effectué, différentes raisons peuvent conduire à un tel comportement comme la présence d'une rivalité pour l'obtention d'un poste ou d'une promotion ou bien la présence d'un sentiment d'envie ou de jalousie ou bien la différence et l'étrangeté émanant de la personne harcelé<sup>1</sup>

### **2.3. Harcèlement ascendant :**

Il s'agit du cas où le supérieur se fait agresser par son subordonné, il est certes plus rare, mais il existe et doit être pris en considération

---

<sup>1</sup> Khaouel salima, *le harcèlement au travail*, Ed. Collection psychologie, paris, 2011, p. 25.

➤ **vertical de type 1**

C'est le cas du supérieur agressé par ses subordonnés, par exemple lorsqu'il y a des restructurations d'entreprises (imposition d'une personne venant de l'extérieur à une équipe qui espérait une promotion interne).

➤ **vertical de type 2**

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

### **3. Les théories explicatives du harcèlement moral :**

Les nouvelles formes de travail sont marquées par le développement technologique, la mondialisation et l'accroissement de la concurrence, et cela entraîne des retombées importantes pour le travailleur comme des pressions, des angoisses, du stress et l'isolement<sup>1</sup>. La personnalité de l'auteur du harcèlement doit être conjuguée par certaines variables telles que<sup>2</sup>:

#### **3.1. Les variables cognitives relatives à la dynamique de groupe :**

La théorie du bouc émissaire 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.

#### **3.2. Les variables individuelles :**

La théorie psychanalytique du scénario pervers 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

---

1DEBOUT M. « *Le Harcèlement moral au travail* », Journal Officiel de la République Française, Avis et rapports du Conseil Economique, Paris, 2001, p. 14.

2LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.72.

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.

### **3.3. Les variables contextuelles et organisationnelles :**

Les théories systémiques définissent la victime de harcèlement moral comme « *un patient désigné au sein d'un groupe dysfonctionne<sup>11</sup>* ». 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.

### **3.4. La culture<sup>2</sup>:**

La culture d'entreprise est composée de valeurs (ce qui est bien et ce qui est mal), des croyances (ce qui est vrai et ce qui est faux) et de normes de comportement (les règles qui régissent la conduite des individus au sein des entreprises). Ces composantes de la culture apparaissent comme évidentes. Elles sont considérées comme des acquis que l'on ne remet pas en cause.

### **3.5. La structure :**

Le mode de communication au sein de l'entreprise est influencé par le type de structure de l'organisation. Plus l'entreprise s'oriente vers un type de structure ouverte, plus les travailleurs sont isolés, responsabilisés et investis de mission comprenant des obligations de performance et de résultats attendus, plus ils sont fragilisés car soumis à des pressions importantes<sup>3</sup>.

---

<sup>1</sup>LAMOTTE J.-M., KUTY O., GARCIA A.: Op cit, p.76.

<sup>2</sup>DELAVALLE E.: « *La culture d'entreprise pour manager autrement* », Editions d'Organisation, Paris, 2002, P.32.

<sup>3</sup>HELLRIEGEL D., SLOCUM J.: « *The Management* » 8<sup>th</sup> édition, South- Western College Publishing, Ohio, 1999, p.678.

### **3.6. La stratégie :**

Le plan de prévention du harcèlement est déterminé par la stratégie de l'entreprise en façonnant le plan global et annuel de prévention, les différents plans d'action, etc. L'analyse du management pourrait amener des indices d'explication à l'apparition du harcèlement.

### **3.7. Les variables en interaction<sup>1</sup>:**

Duncan Chapell et Vittorio Di Martino ont élaboré le modèle interactionnel de la violence au travail. Ce modèle explique que la violence au travail n'est pas l'effet d'une seule cause mais résulte de l'interaction d'une pluralité de facteurs individuels tant liés à la victime qu'à l'agresseur et des facteurs situationnels liés à l'environnement de travail.

## **4. Les différentes formes de harcèlement moral :**

Le harcèlement institutionnel qui participe d'une stratégie de gestion de l'ensemble du personnel, le harcèlement professionnel organisé à l'encontre d'un ou plusieurs salariés, précisément désigné, destiné à contourner les procédures légales de licenciement et le harcèlement individuel pratiqué dans un but gratuit de destruction d'autrui et de valorisation de son pouvoir.

### **4.1. Les moqueries et les surnoms**

Chaque situation de harcèlement est différente car le phénomène prend à chaque fois des formes diverses, par exemple, les railleries, les taquineries, les sobriquets, les grimaces, les gestes obscènes, l'ostracisme, les menaces et les coups. Cependant, une situation peut faire appel à plusieurs formes différentes de harcèlement. Vincent Troger a résumé les types de violences. Il distingue les violences graves : rackets, vols, agressions armées, viols, destructions de biens ce sont celles que les medias se complaisent justement à rapporter mais sont

---

ILAMOTTE J.-M, KUTY O., GARCIA A. Op cite, p.78.

rare. Il y a les violences physiques sans arme c'est-à-dire l'insolence et les bagarres et les incivilités avec les insultes et les menaces. Il est étonnant, pour ma part, qu'il classe l'insolence comme violence physique sans arme. Egalement, il ne parle pas de violence psychologique mais plutôt d'intimidation.

#### **4.2. Les rumeurs :**

La rumeur est l'outil par excellence du harceleur. Elle est efficace car elle est destructrice, on s'amuse de la rumeur, on la reformule, on peut la transmettre facilement car invérifiable. Les rumeurs peuvent être orales mais aussi écrites sur des feuilles de papiers volantes. La rumeur porte atteinte à l'intégrité et à la réputation de la victime. Si les harceleurs voient que la rumeur n'obtient pas plus de réactions ou qu'elle n'a pas les effets escomptés alors ils vont surenchérir. Dans ce cas-là, la rumeur passera du statut de pression morale à des agressions encore plus graves, par exemple, des attaques physiques.

#### **4.3. Les insultes :**

En général, les insultes tout comme les moqueries précèdent ou accompagnent des formes d'agression : menaces, les affaires dégradées ou cachées ou encore les violences physiques. Les insultes peuvent être de plusieurs ordres, physique, intellectuelle, appartenance ethnique, sexiste... Les harceleurs emploient souvent bouffon, fayots, sale balance...etc.

#### **4.3. Dégradations des biens et atteintes aux personnes :**

Les harceleurs, d'une manière encore plus vicieuse, peuvent s'en prendre aux biens de leurs victimes, par exemple, le matériel, les vêtements, les bijoux et photos personnelles. A l'internat, les harceleurs en profitent pour saccager le matériel de leurs victimes. Les harceleurs prennent toutes les précautions pour le faire dans le dos de leurs victimes. Ces dernières vivent dans un climat d'insécurité permanent, elles ne peuvent savoir qui est l'auteur de ces violences

psychologiques et se demandent sans cesse qui ça pourrait être. Elles se questionnent, soupçonnent tout le monde, doutent et s'isolent.

#### **4.4. Ostracisme :**

Le terme ostracisme désigne une attitude d'exclusion, de réserve ou d'hostilité envers une personne ou un groupe. Il s'emploie pour marquer un sentiment d'injustice et de discrimination. La victime se retrouve seule, du jour au lendemain sans explications et sans comprendre ce qui lui arrive. La victime n'a plus de repères, elle est en quelque sorte désocialisée de son groupe de pairs. L'ostracisme peut être une conséquence de la rumeur.

#### **4.5. Le cyber-harcèlement :**

Sans toutefois diaboliser les nouveaux outils de communication, le cyber harcèlement s'est développé grâce à ces derniers : téléphones portables, ordinateurs, réseaux sociaux. Le cyber harcèlement, appelle aussi « cyber-bullying », reprend les mêmes caractéristiques du harcèlement mais dans un univers virtuel qui échappe à la surveillance. Les prises de photos à partir d'un téléphone portable ou tout autre appareil numérique qui remplit cette fonction complexifient encore plus les situations de harcèlement. Les harceleurs peuvent envoyer une photo compromettante de leurs victimes à toute leur liste de contacts. Ses contacts vont ensuite la réexpédier à leurs contacts personnels et ainsi de suite...

### **5. Pathologies du harcèlement :**

Le harceleur peut avoir de graves troubles de personnalité liés à une défaillance dans le fonctionnement psycho-sexuel, mais tous les harceleurs n'ont pas des structures **perverses** ou **paranoïaques**. Pour **M.F. Hirigoyen**, la situation de harcèlement a pour conséquence du côté des victimes des réponses inadaptées qui aggravent la violence et qui entraînent une usure et divers

dysfonctionnements. Elles sont en même temps comme anesthésiées et ne sont pas au maximum de leurs possibilités intellectuelles. Au bout d'une longue période, la résistance de l'organisme s'épuise.

En général, les victimes consultent au moment de la décompensation qui peut se présenter sous trois aspects :

- Un mode **psychosomatique** (crises de colite aiguës nécessitant une hospitalisation, ou bien des ulcères d'estomac, des maladies de peau, des crises d'hypertension artérielle, etc..). Ce qui ne peut pas s'exprimer verbalement est joué à travers le corps. Ces troubles ne résultent pas uniquement de l'agression, mais surtout du fait que les sujets sont dans l'incapacité d'agir, puisque quoi qu'ils fassent ils ont tort et que quoi qu'ils fassent, ils sont coupables.
- Des **états dépressifs majeurs** pouvant amener au suicide sur un mode comportemental, caractériel, par des passages à l'acte violents chez des sujets plus impulsifs. Ces réponses sont des tentatives vaines de se faire entendre. Ce peut être la crise de nerfs en public, ou bien le passage à l'acte agressif à l'encontre de l'agresseur.

## **6. Les conséquences de harcèlement moral :**

### **6.1. Pour la victime**

Les conséquences du harcèlement dépendent de l'agression, du contexte, de la personnalité de la personne harcelée et de son vécu. Toute mésentente peut créer chez la personne des troubles psychologiques parfois très graves. Outre les attitudes de désistement (la victime tente d'esquiver l'émergence de l'acte violent tout en maintenant la relation), de confusion (la victime n'ose pas se plaindre), de doute (la victime cherche des raisons à la violence dont fait preuve à son égard le harceleur et puisqu'elle n'en trouve pas, cela ne peut venir que d'elle...), de stress (l'acceptation de la soumission par la victime se

fait au prix d'une tension intérieure importante qui est génératrice de stress), de peur (la victime est constamment sur le qui-vive et guette chez l'autre tout acte d'agression), de honte (la victime se reproche de n'avoir pu ou su réagir, s'exprimer), d'humiliation (qui peut réveiller des angoisses passées, des humiliations dans le milieu scolaire, familial ou professionnel) et d'isolement qui sont consécutives à la phase d'emprise du harcèlement, on trouve aussi des conséquences médicales à ce genre de phénomène.

Ainsi peut apparaître, après une période relativement courte, un état de stress post-traumatique dont les symptômes sont : troubles du sommeil, irritabilité, sentiment d'insécurité, sensibilité exacerbée envers les déceptions, comportements agressifs. La personne revit sans cesse les situations traumatiques, l'évocation des scènes est douloureuse. Elle a des réactions de sursaut et des images s'imposent à elle quand elle se trouve dans une situation qui évoque de près ou de loin le mobbing. Ce stress entraîne donc une distorsion du temps : la mémoire stagne sur l'événement traumatique et le présent devient irréel. La victime a alors tendance à vivre dans le passé et à se détacher de la réalité quotidienne.

La dépression peut également survenir lorsque la phase d'exposition est significative. La personne est d'humeur triste, se sent dévalorisée et coupable. Elle n'a plus de désir, notamment celui de s'en sortir, et se détourne de tout ce qui l'intéressait auparavant. Notons que le harcèlement peut malheureusement avoir pour issue le suicide. Il faut souligner que toutes ces conséquences ont des répercussions directes sur l'entourage de la victime et, plus particulièrement, sur sa vie de famille.

## **6.2. Pour l'entreprise :**

La démotivation de la victime entraîne une baisse de productivité et par ce fait, une augmentation des coûts de production ou de fonctionnement.

Le mobbing est également source d'absentéisme dont les conséquences économiques sont plus que certaines. En effet, une étude du constructeur automobile suédois Volvo<sup>1</sup> a déterminé que les défaillances psychosociales sur le lieu de travail et, entre autres, le harcèlement moral sont la principale cause d'absentéisme. Il en ressort également que la moitié des coûts de baisse de qualité est imputable au mobbing et deux tiers des coûts relatifs à la perte de production lui sont également attribuables. Au total, pour une seule de ces usines, le coût annuel de ces défaillances s'élevait à 45 millions d'euros.

Enfin, le mobbing a pour conséquence la détérioration du climat social au sein de l'entreprise qui se manifeste notamment par un affaiblissement des flux de l'information ou encore une diminution du support social entre les personnes.

## **7. Que faire face au harcèlement ?**

La première étape consiste à repérer que la personne est victime de harcèlement moral et à le nommer. C'est un moment important car la personne victime de harcèlement pourra enfin se dire que le problème ne vient pas d'elle mais de l'autre face. Dans le harcèlement moral, il n'y a aucun conflit clair et ouvert qui empêche toutes réponses. Il faut donc parfois perdre le risque d'être perçu comme la personne agresseur et obliger à ce que le conflit s'exprime ouvertement.

- Solliciter un soutien extérieur pour son bien-être physique et psychique ; médecin, psychiatre, psychologue pourront accompagner la personne harcelée pour qu'elle se reconstruise.
- Mettre en place une procédure judiciaire : constater un avocat, les associations dans le cadre professionnel, directeur des ressources humaines ; délégué du personnel ou conseillers salariés, médecin du

---

<sup>1</sup> LEYMANN H. *Mobbing*, Edition du Seuil, Paris, p. 155.

travail, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, syndicat, inspection du travail.

## **8. Harcèlement moral : action collective en santé mentale et en organisation du travail**

### **8.1. Les dispositions concernant l'hygiène et la sécurité au travail :**

Elles s'appliquent au sein des comités d'hygiène et de sécurité, animés par des agents dont la mission consiste, entre autres chose, à assister et à conseiller leur chef de service dans la mise en œuvre des règles de sécurité et d'hygiène au travail, visant à :

- Prévenir les dangers susceptibles de compromettre la sécurité ou la santé des agents ;
- Améliorer les méthodes et le milieu du travail en adaptant les conditions de travail en fonction de l'aptitude physique des agents.

### **8.2. Le syndicat :**

De par sa mission fondamentale et naturelle de défense des intérêts matériels et moraux des travailleurs est à même de prendre toute initiative. En tout premier lieu de faire respecter à l'employeur ses obligations décrites plus haut. **Les délégués du personnel**, comme représentants de «proximité » des travailleurs peuvent exercer un rôle de «tiers, de médiateur » entre l'employeur et le salarié pour éviter qu'une situation ne se dégrade inexorablement.

### **8.3. Le médecin du travail :**

Dont le rôle exclusivement préventif consiste à éviter toute altération de la santé des travailleurs du fait de leur travail, notamment en surveillant les conditions et de travail, les risques de contagion et l'état de santé des travailleurs. Et cela par :

- L'amélioration des conditions de vie et de travail dans les services ;

- La protection des agents contre l'ensemble des nuisances et les risques d'accident de travail ou de maladie professionnelle.

#### **8.4. L'inspecteur du travail :**

Par le contrôle des normes de droit et conditions du travail et la possibilité d'interpellation de l'employeur

Accomplir une recherche scientifique dans une organisation quelconque du travail nécessite essentiellement d'avoir une idée générale sur le contexte socio-économique dont elle s'exerce, de connaître son parcours économique depuis son apparition et de connaître son type et système organisationnel par lequel dirige ces hommes.

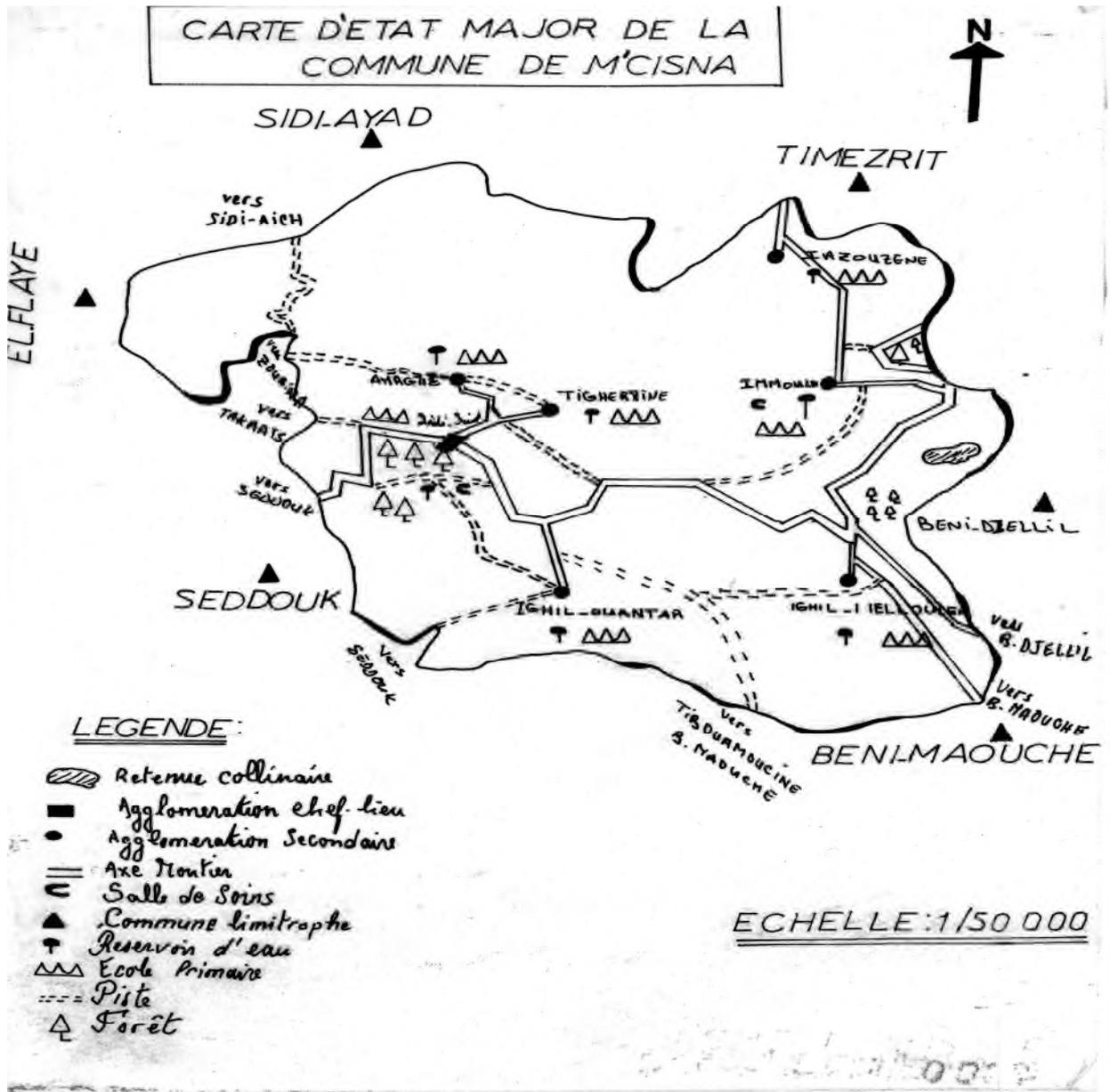
D'une façon plus particulière, il nous faut dans notre travail de tracer l'aspect historique de l'organisme, de présenter l'organigramme de l'organisme et définir l'ensemble des services que comporte

### **Historique de la commune :**

La commune de M'cisna est issue de la réorganisation administrative de 1984 composée de sept (07) villages (Sidi-Said, Amagaz, Tighermine, Ighil ouantar, Ighil melloulen, Immoula et Iazzouzen). Située dans la partie sud-ouest de la wilaya de Béjaia, couvre une superficie de 39,12 km<sup>2</sup> avec une population 8500 habitants, caractérisée par un relief montagneux très accidenté dont la pente est supérieure à 25% accompagnée d'érosion très intenses, elle est délimitée par :

- Au nord par les communes Sidi-ayad et Timezrit.
- Au sud par la commune de Beni-maouche.
- A l'est par la commune de Beni-djellil.
- A l'ouest par la commune de Seddouk.

### **Situation géographique :**



### **3. Présentation de la structure organisationnelle :**

L'organisation administrative des services de la commune de m'cisna est fixées comme suit :

- Secrétaire général.
- Service administration général et finance.
- Service technique.

#### **1. Le secrétaire général est chargé des services de la commune composé d'un :**

- Bureau du courrier.
- Bureau de synthèse.

#### **2. Service de l'administration général et finance composé d'un :**

- 1- Bureau des affaires générales et de la règlementation qui est doté d'un :
  - A- Section des affaires générales.
  - B- Section état civil.
  - C- Section action sociale et économie.
- 2- Bureau des finances du personnel et des moyens généraux est doté d'un :
  - A- Section du personnel.
  - B- Section des finances et de la comptabilité.
  - C- Section des moyens généraux.

#### **3. Service technique composé d'un :**

- 1- Bureau d'étude et d'urbanisme et de l'équipement qui doté d'un :
  - A- Section des études.
  - B- Section d'urbanisme et de la coordination.
  - C- Section d'équipements.
- 2- Bureau d'entretien qui doté d'un :

- A- Section voile.
- B- Section d'assainissement.
- C- Parc at atelier.

#### **4. Les activités de l'organisation :**

Cette situation se présente sous forme d'une monographie et d'un bilan d'activité qui comprend l'ensemble des actions entreprises et réalisées durant les exercices 2008/2009, il traduit également une projection à court et moyen terme et les préoccupations en raison de son empreinte d'utilité publique et d'intérêt général. Certaines actions relevant de la gestion courante des affaires de la commune, les autres plus ambitieux, relevant d'une stratégie véhiculant notre souci constant qui s'articule autour d'une recherche perpétuelle des voies et moyens susceptibles de briser notre isolement pour parvenir à atteindre un développement qui sera générateur de ressources et autres facteurs de production indispensable à notre essor particulièrement la résorption du chômage qui s'évite de façon dramatique notre région et de freiner le phénomène de l'exode rural.

La concrétisation de ce souhait de progrès est l'œuvre des hommes entouré et assisté. La convergence des efforts permettra de surpasser les difficultés et embouche de toutes natures qui marquent notre parcours. Malgré la lourdeur et la complexité constante dans le traitement des affaires, accentuées par le relâchement du citoyen à l'égard des affaires de la commune et ayant trait à leurs localités respectives influent négativement sur la gestion courante.

Les nouvelles mutations socio-économiques du pays ont provoqué des effets négatifs traduisant une réalité amère dans notre commune et dans le monde rural dont nous faisons partie, où les personnes éprouvent de rudes difficultés pour subvenir à leurs besoins, par fois les plus alimentaires.

Cette réalité amère suscite une véritable solidarité et des actions concrètes pour anéantir les différents maux sociaux qui se manifestent à une grande allure.

- 4.1. L'administration communale**
- 4.2. Budget communal**
- 4.3. Hydraulique**
- 4.4. Infrastructure de base**
- 4.5. Infrastructure sanitaire**
- 4.6. Prévention**
- 4.7. Agriculture**
- 4.8. Education**
- 4.9. Formation professionnelle**
- 4.10. Habitat**
- 4.11. Infrastructure de jeunesses**
- 4.12. Poste et télécommunication**
- 4.13. Electrification rurale**
- 4.14. Artisanal**
- 4.15. Plan d'action**

## **I. L'échantillonnage :**

### **1. Identification du terrain de recherche :**

Notre étude, s'est déroulée au niveau de l'assemblée communale populaire de Sedouk, on précise que notre population s'est limitée aux femmes salariées dans cette organisation. On n'a ni limité la situation familiale des femmes (célibataires, mariées,...) ni leurs niveaux d'instruction ni leurs fonctions ; c'est-à-dire qu'on a visé un échantillon varié.

### **2. Le choix de l'échantillon**

Concernant l'échantillonnage, notre sujet de recherche n'a pas obligé un échantillonnage précis, du moment que notre étude à porter sur le harcèlement des femmes au travail, donc on a visé le secteur là où il y a de femmes (actives). Alors c'était une population visée au préalable.

En donnant la chance à toutes les femmes de participer à cette recherche, nous avons commencé à travailler avec un échantillonnage aléatoire simple, avec celles qui ont accepté, sans qu'on interrompe leur travail car on était présents sur les lieux

### **3. L'enquête finale :**

Durant l'enquête qui a débutée à partir du 15/07/2013 et elle s'est poursuivie tout le long du mois de juillet jusqu'au 30/08/2013, nous avons réalisé 16 entretiens,

Le mode d'attribution des entretiens s'est effectué selon la disponibilité des enquêtées,

## **II. Les caractéristiques de l'échantillon :**

Afin de réaliser une recherche scientifique en science sociale, et d'arriver à des résultats objectifs et réels, elle nécessite la présentation et la détermination de la population de l'enquête.

La population visée par notre enquête est les femmes victimes d'harcèlement moral dans le travail dans le secteur public, en particulier dans l'APC de M'cisna à Seddouk.

Dans ce présent chapitre ,on va exposer l'ensemble des tableaux relatifs aux caractéristiques de notre population à savoir l'âge, le niveau d'instruction, la situation familiale, type de contrat, secteur d'activité, recueillis sur le terrain en vue d'analyser et d'interpréter les résultats de notre étude qui concerne le harcèlement moral au travail en vue d'étudier les causes qui favorisent l'installation du harcèlement moral des femmes au travail.

### 1. Identification de la population de l'enquête :

**Tableau n°1 : les harcelées**

<b>Numéro des victimes</b>	<b>Codification des enquêtes</b>	<b>Les surnoms des enquêtées</b>	<b>Age</b>	<b>Domaine d'activité</b>
Victime N°1	A1	Megdouda	29 ans	réceptionniste
Victime N°2	A2	Djaouida	45 ans	Secrétaire principale de direction
Victime N°3	A3	Kahina	34 ans	comptable
Victime N°4	A4	Nassima	28 ans	Administrateur territorial
Victime N°5	A5	Saida	38ans	Secrétaire de président del'APC
Victime N°6	A6	Rachida	35ans	Fonctionnaire de l'APC
Victime N°7	A7	Khalida	34 ans	Ingénieur en génie civil

Victime N°8	A8	Zakia	30ans	Fonctionnaire de l'APC
Victime N°9	A9	Saida	33ans	Technicienne en informatique
Victime N°10	A10	Nora	30 ans	Agent administrative
Victime N°11	A11	Rabiha	31ans	Agent technique en informatique
Victime N°12	A12	Djamila	32ans	Technicienne en informatique
Victime N°13	A13	Wahiba	38ans	Agent administrative
Victime N°14	A14	Soraia	39ans	Technicienne en urbanisme
Victime N°15	A15	Hassina	33ans	Agent administrative
Victime N°16	A16	Hayet	35ans	Technicienne en hygiène

**Source : Enquête**

## 2. Age :

L'âge est considéré comme le caractère le plus important dans la définition de l'échantillon de n'importe quelle recherche scientifique. Nos enquêtés se répartissent selon quatre tranches d'âges que nous allons exposer ci-dessous.

**Tableau n°2** : la répartition des enquêtées selon leur âge

Age	fréquence	%
25-30	4	25%
30-35	8	50%
35-40	3	18,75%
40-45	1	6,25%
Total	16	100%

**Source : Enquête**

En ce qui concerne l'âge des femmes harcelées le tableau montre que leur âge varie entre 30 ans et 35 ans avec une fréquence de 50% suivi de 25% pour celle ayant l'âge entre 25-30, et 18,25% pour l'âge de 35-40 et seulement 6,25% pour celle ayant l'âge de 40-45.

### 3. Niveau d'instruction :

Le niveau d'instruction aussi est considéré comme un facteur ou un caractère qui sépare entre les femmes enquêtées et c'est grâce à lui que ces femmes ont pues accéder à ces postes, alors on va les distribuer selon leur niveau d'instruction.

**Tableau n°3** : la répartition des enquêtées selon niveau d'instruction

Niveau d'instruction	fréquence	%
primaire	1	6,25%
moyen	4	25%
secondaire	2	12,5%
universitaire	9	56,25%
total	16	100%

Le tableau ci-dessus détermine le niveau d'instruction des femmes enquêtées, on observe que la majorité à 56,25% ont un niveau universitaire suivi de 25% pour le niveau moyen ; et 12,5% de niveau secondaire, et seulement 6,25% qui ont un niveau primaire ; et cela est liée à la scolarisation massives des filles depuis l'indépendance dont « en 2004 les filles représentent 61% des diplômés » (AFEM, 2010, p.24).pour les victimes de notre enquête qui n'ont pas eues le bac elles ont suivi des formations pour renforcer leur niveau et avoir un diplôme pour pouvoir ensuite trouver un poste de travail.

Nous déduisons d'après ce qui précède que les femmes victimes d'harcèlement moral au travail sont des femmes qui sont très instruites et qui ont des diplômes universitaire, cela peut être expliqué le fait qu'on a pris ceux qui travaillent dans l'administration, ainsi que les compétentes sont considérées pour les harceleurs comme des employées dangereuses qui peuvent les dominer avec le temps donc ils essayent de les éliminer de terrain.

#### 4. Situation matrimoniale :

Le troisième caractère exposé est celui de la situation familiale de chaque femme enquêtée, car grâce à ce facteur nous allons définir sa situation matrimoniale qui va nous aider à savoir mieux dans quelle catégorie la situer, et pour mieux éclairer ce point nous allons voir le tableau ci-dessous qui les répartit en trois catégories.

**Tableau n°4 : la répartition des enquêtées selon la situation matrimoniale :**

Situation matrimoniale	fréquence	%
mariée	10	62,5%
divorcée	00	00%
célibataire	6	37,5%
total	16	100%

Source : Enquête

Nous déduisons d'après ce tableau qui présente la situation matrimoniale des femmes harcelées moralement au travail que la quasi-totalité de nos enquêtées sont des femmes mariées avec un pourcentage de 62,5%, suivit de 37,5% de femmes célibataire.

### 5. L'expérience :

L'expérience est aussi un critère de classification qui nous permet de bien identifier notre échantillon, le tableau qui suit nous permettra de distinguer ça.

**Tableau n°5 : la répartition des enquêtées selon l'ancienneté :**

L'ancienneté	fréquence	%
2ans-6ans	3	18,75%
6ans-10ans	1	6,25%
10ans et plus	12	75%
Total	16	100%

Source : Enquête

Selon ce tableau on constate que les victimes d'harcèlement moral au travail sont les femmes qui ont de l'expérience et de l'ancienneté qui présente plus de 10ans avec un pourcentage de 75% et celle de 6ans avec un pourcentage de 18,75%.

D'après ce tableau on déduit que la majorité des victimes sont les femmes qui classent dans la catégorie de l'ancienneté cela explique que le harceleur ne va pas harceler une nouvelle employée parce qu'elle vient de commencer sa carrière et le harcèlement se mesure par sa durée et sa répétition avec une longue durée.

## 6. Type de contrat :

**Tableau n°6 : la répartition des enquêtées selon le type de contrat :**

Type de contrat	fréquence	%
CDD	2	12,5%
CDI	5	31,25%
A TEMPS PLEIN	9	56,25%
TOTAL	16	100%

Source : Enquête

Selon ce tableau on remarque que le type de contrat des femmes harcelées est de temps plein avec une fréquence de 56,25%, et 31,25% celles qui ont un CDI, et pour le CDD avec un 12,5%.

On explique cette situation d'harcèlement dans le temps plein par ,d'un côté les victimes sont nommées, ils ont une place, l'autre part les employées recrutés par le biais de CDD les harceleurs savent bien qu'il vont quitter l'entreprise et aussi il ne vont pas se laisser faire ils vont réagir tout de suite car il n'y a pas à avoir peur étant donné que le poste est temporaire donc il viendra un jour ou ils vont quitter par contre ils préfèrent harceler ceux qui sont permanents car cette catégorie ne va pas réagir elle va avoir peur de perdre son travail , donc elle va souffrir en silence et elle acceptera tout.

### Conclusion :

Après avoir recueillis des données nécessaires sur notre population et sur la méthode adoptée on passe à étape d'analyse et interprétation des données on se référant bien sûr aux informations précédentes

## I. Analyse de la première hypothèse :

### 1. Les facteurs organisationnels :

Les facteurs et les déterminants organisationnels s'expriment par, une mauvaise organisation du travail, une incompetence dans la gestion, un climat de travail chargé de stress et une déstabilisation des relations intergroupes et de la qualité de l'environnement, concernant les facteurs organisationnels qu'on a détectés dans notre enquête se résument dans les catégories suivantes :

#### 1.1. Le style de leadership :

L'un des facteurs qui semble important est le style de gérance au sein d'une organisation qui a une incidence directe sur l'apparition de ce phénomène, montre que les victimes de harcèlement moral travaillent au sein d'une organisation dirigé de manière autoritaire, ceci est confirmé par une fonctionnaire de l'APC qui dit : « *l'émergence de harcèlement moral dans notre organisme est lié beaucoup plus à la manière et la méthode de la gestion de nos supérieur qui gèrent d'une façon autoritaire, ces responsable pense que la bonne manière de géré un groupe c'est par la manipulation et la pratique de violence verbale, ils court juste derrière le statut et bien sur l'argent* » . (A2, âgé de 45 ans, universitaire).

Un leadership autoritaire est clairement a un lien pour l'émergence de harcèlement au travail, par la manière de dirigé qui peut favorise la pratique de ce phénomène et cette manière de la gestion engendre l'un des types d'harcèlement qui est le harcèlement horizontal.

Cela est confirmé par Djaouida qui a été une victime d'harcèlement moral au travail par les mauvaises conditions de travail, l'injustice, des menaces de la part de son gérant. Et elle a gardé le silence par peur de perdre son travail.

Et là on trouve aussi une fonctionnaire qui est harcelé par son collègue de travail : *« j'ai été victime de cette violence psychologique de la part de mon subordonné qui travaille avec moi, il fume est moi j'ai été malade j'ai lui demandé de ne pas fumé devant moi gentiment mais sa réaction ma fais peur car il m'agresse tous les jours avec des paroles blessante, des critiques, des gestes.....etc. »*, (A3, âgé de 34 ans niveau secondaire).

Alors on peut dire que la plus part des responsables et des dirigeants qui ont un statut hiérarchiques ils ont pas les qualifications pour la bonne gestion et le management, donc l'absence de cette formation et les insuffisances en compétence relationnelles alimentent inévitablement la situation de harcèlement, car certains style de gestion sont propices au développement des pratiques harcelantes, le cas du management directifs centré uniquement sur la production mais ignore le facteur humain, et d'avoir une bonne gestion des relation humaines ceci est confirmé par l'une de nos enquêtée qui dise : *« les gestionnaires et les responsables de notre secteur donne l'importance au facteur économique, et au taux de production, et faire des plans de gestion qui concerne juste comment avoir une place sur le marché du travail , mais ignore l'être humain, et oublié que pour avoir ce statut et la productivité il faut d'abord avoir le facteur humain compétent et qualifié et de donner l'importance à la gestion des ressources humaines. »* (A7, âgé de 38 ans, niveau d'étude primaire).

Une de nos enquêtée ajouté que c'est à l'état de donner l'importance et d'encourager l'installation de la sociologie et la psychologie dans les lieux de travail afin d'éviter ce phénomène et cette violence, elle dit que : *« la raison de l'émergence d'harcèlement moral au travail est le manque des connaissances et les spécialités concernant la sociologie du travail, la psychologie du travail qui sont des spécialités les plus importante de nos jours »*. (A8, âgé de 30 ans, universitaire).

Une autre nous dit : *« dans notre administration le phénomène d'harcèlement moral est devenue une chose normal et quotidienne, car c'est une administration attardé et ancienne. »*, (A9, âgé de 33ans, universitaire).

L'incapacité et l'ignorance de la direction à reconnaître l'existence du phénomène dans leurs administrations et leurs organisations peuvent impliquer qu'un tel comportement est acceptable. Cependant dans les organisations simples caractérisées par l'absence de l'organisation de travail, et la division de travail et le manque de la hiérarchie.

### **1.2. Changement organisationnel :**

Quand le travail est divisé par groupe peut être extrêmement bénéfique pour les salariés et l'organisation, mais quand cette division est imposé, peut engendrer des conflits dans le groupe, et cette situation peut constituer un terrain pour l'installation de phénomène d'harcèlement moral. L'enquête a montré que les victimes se préféraient d'être soumis à de taux de collaboration ou travail en équipe que de subir le harcèlement.

Ceci est confirmé par Saida, qui a été forcée de travailler dans un groupe qui s'entend pas bien et cela à crier un conflit, et la direction a ignoré cette situation et n'a pas essayé de prévenir et de régler ce conflit avant qu'il sera un autre phénomène qui s'appelle le harcèlement moral, et malheureusement ces conflits ont mené à la situation de ce phénomène entre les groupes de la part de leur chef voilà celle qui nous a dit : *« je travaille dans un service seule , soudainement j'ai reçu un écrit de la part de mon gérant de déplacer dans un autre service avec une équipe que j'ignore, mais mon responsable ma forcé de travaillé avec eux , car c'est un cas d'urgence , et d'après moi j'entends pas bien avec eux et en plus et en plus de ça j'ai pas envie de laisser mon enceinte travail , donc à cause de ce changement nous sommes tout le temps en conflit et le responsable ignore cette situation , et je reçois chaque jours des menaces et des critiques et*

*de la violence verbales de la part de cette équipe à cause de mal entendu, pour moi il faut jamais poussé l'employé d'accepté un autre travail dans un autre climat qui est complètement défavorable , car cela ma démotivé , et crié des critiques sur le travail , le manque de respect entre nous , et le manque de cette valeur de travail et la responsabilité » ,(A 11, âgé de 31 ans , universitaire).*

Donc cette violence verbale peut émerger dans toutes les situations surtout celle qui sont sensible, comme le travail dans un groupe qui n'est pas intégrateur et qui s'entend pas bien.

### **1.3. Organisation de travail :**

#### **1.3.1. L'isolement des travailleurs :**

La mise à l'écart un salarié c'est l'ignorer complètement, et lui sanctionner de toutes les tâches, on lui donnant ni travail ni bureau comme s'il n'existe pas, cette situation à un effet sur une de nous enquêtée qui est victime de ce phénomène qui a été désespérée ou point qu'elle est envie de suicidé. Elle nous dise : *« depuis mon recrutement a L'APC est moi je me sens mal , car même si j'ai un bureau mais j'ai pas de tache , j'ai réclamée au responsable et à la direction au wali mais rien , parce que on n'est paralysé avec c'est pré emploi, je suis payé il me juge juste au pointage , je pointe je signe après je sors, je fais ça quotidiennement et voilà mon travail, c'est ça la gestion des algériens et rien ne sera changé . »(A 12, âgé de 32 ans, niveau moyen).*

Voilà aussi une autre victime qui nous déclare qu'elle a été marginalisé avec un poste de travail qui n'est pas de son niveau elle nous dise : *« voilà j'ai un niveau universitaire bac +5 , spécialité finance , et j'occupe un poste d'une réceptionniste ,et je me trouve devant des incompetents , qui occupent des postes d'un chef de service , un gestionnaire des ressources humaines avec un niveau secondaire ou moyen , et moi je me sens marginalisée en occupant le poste d'une réceptionniste et mon travail de guidé les gens, en tant que mon*

*grade d'attache devait être occupée un poste de cadre au plus. »*,( A1, âgé de 29 ans , universitaire).

### **1.3.2. Un climat de travail défavorable :**

Le phénomène d'harcèlement moral s'installe dans un environnement de travail négatif et stressé, cette situation peut être expliquée par le fait que divers facteurs de l'environnement de travail produisent ou suscitent un stress lié à l'activité professionnels , qui peut accroître le risque de conflit et de harcèlement et voilà une victime qui va ne parlé sur cette situation , elle nous dit : *« au sein de l'organisation , notre climat socioprofessionnel est dégradé ou point d'être toujours stressant, ce qui provoque des conflits entre les collègues , entre les dirigeants ,et même les employés sont agressives et ils se comportent d'une manière violente à cause des tâches répétitives et la mauvaise division de travail, et les taches qui est mal partagées »*. (A16, âgé de 35ans, universitaire).

Une autre enquêtée qui a été victime d'harcèlement moral de la part de la direction , par la mutation dans un autre poste sans prendre son avis , et elle est contre le système de son organisation elle nous dit : *« je suis victime de cette violence psychologique et verbale qui peut tuer son touché une personne , car cette situation me rend malade et stressée , et tout sa car j'ai réclamé sur le changement de mon travail sans me prévenir , ils m'ont même pas respecté , c'est par principe avant de me muté, il faut au moins de me prévenir à l'avance »*.( A15, âgé de 33 ans ,universitaire).

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 ».*<sup>1</sup>

H.Leymann, avait déjà parlé dans son livre publié en 1993, et traduit en français trois ans plus tard : « *le mobbing est beaucoup plus un phénomène résultant des conditions de travail qu'un champ de règlement des conflits personnels* ». <sup>2</sup>

Le harcèlement résulte, d'un interagissent des facteurs organisationnels et la pérennisation de cette violence au sein de l'organisation est favorisé à cause de silence de certains femmes victimes de cet acte. Mais cette situation de harcèlement se développe par d'autres facteurs sociaux au travail.

## **2. Analyse des facteurs sociaux :**

### **2.1. Dévalorisation de la relation humaine :**

D'après les entretiens qu'on a abordé avec de différentes femmes travailleuse, on a constaté que le harcèlement moral au travail est due au mauvaises relations entre les collègue de travail, ce que engendre un manque de communication et de solidarité entre les collègues qu'on peut définir par la détérioration des relation interpersonnelles qui créés des situations de conflit qui se transmet à des comportement violents, voire de harcèlement. Une femme témoigne : « *on peut qualifier notre organisme d'égoïsme, chacun cherche ces propres intérêt, le climat de travail est stressant et défavorable, y a vraiment un manque de communication et de cohésion. Et lorsque vous êtes harcelé si tous les collègues qui vont vous laissez tomber, ni soutien, ni encouragement. Ça m'est arrivé y a deux ans de ça, et je n'avais pas le choix de faire quoi que soit car mes collègues ils ont refusé de témoigné donc j'ai continué de travaillé dans climat social néfaste* ». (A3, âgé de 34 ans, universitaire).

---

<sup>1</sup> Dejours C. *travail usure mentale*, Ed. Bayard, 2000, Paris, P: 17.

<sup>2</sup> Leymann H. *Le mobbing persécution au travail*, Ed. Seuil, Paris, 1996, P : 30

## 2.2. La discrimination :

Le harcèlement moral peut être une conséquence d'un rejet social, et les travailleurs qui acceptent pas l'indifférence éprouvent un sentiment de différenciation qui engendre un acte de harcèlement, ce qui témoigne une femme : « *j'ai subi le harcèlement de la part de mes collègues, et ça le fait que je suis venu de Béjaia* ». (A4, âgé de 28 ans, universitaire). Et la discrimination peut être aussi sous forme de la domination masculine. C'est-à-dire si le supérieur est un homme il va toujours exercer une sorte d'influence sur les subalternes et généralement toutes les femmes sont confrontées à ce genre, car l'homme ne va jamais laisser la femme le domine ou avoir un poste hiérarchique à lui.

## 2.3. La jalousie :

La jalousie peut engendre des situations de conflits et des perturbations et qui rend le climat de travail dévalorisant et l'apparition de harcèlement moral. On a constaté que la majorité des femmes victimes sont harcelées par jalousie, et surtout la jalousie de la femme vers une autre femme. Une femme confirme : « *j'ai subi de harcèlement moral de la part des autres femmes qui travaillent ici, car je fais mon travail comme il se doit, et j'ai été graduer à un poste supérieur* ». (A5, âgé de 38 ans, secondaire).

## II. Analyse de la deuxième hypothèse :

Pour la plupart des femmes enquêtées affirment que le travail représente pour elles un moyen primordiale de subvenir à leur besoin, grâce à ce salaire elles peuvent contribuer aux charges domestiques, une nous témoigne : « *le besoin d'argent m'a poussé à travailler, la vie est devenu difficile et très chère, j'aide ma famille dans les dépenses et mon père ne peut pas subvenir aux charges financière de notre famille, de ce fait je ne peux pas quitter mon travail* ». Une autre femme confirme que : « *vu les conditions de vie actuellement, je travaille*

*pour avoir un salaire parce que les prix ne cessent d'augmenter jour après jour, la vie devienne de plus en plus cher, alors malgré que j'ai subi pas mal de choses ici, voire de discrimination et de harcèlement mais je compte toujours y rester car si je dénonce la personne je perdre mon travail ». (Mariée âgée de 40ans, niveau moyen).*

Une autre femme dit : *« le salaire me permet de satisfaire mes besoins financiers, et pour ne pas rester un lourd fardeau pour la famille, personne ne peut me procurer de l'argent à part de mon travail ». (Âgée de 38ans, niveau secondaire).*

Donc on peut constater que y a celles qui travaillent par obligation pour participer dans les charges et les dépenses familiales et celle qui cherchent une indépendance économique et personnelle, et d'acquérir un statut social et une place valorisante dans la famille et dans la société, 03 femmes de nos enquêtées déclarent qu'elles travaillent pour avoir une certaine liberté et un statut social, parmi les déclarations de l'une des femmes interrogées : *« le travail pour moi est la façon de montrer que la femme peut contribuer au sein de la société, mon travail me permet d'être libre et indépendante ».*

D'après les résultats constatés de notre enquête, les femmes gardent le silence vu que le travail représente pour elles une nécessité d'ordre financier pour aider leur famille ou leur époux. Et celles qui travaillent dont l'aspiration à se réaliser, se libérer, s'épanouir et avoir une place dans la société.

Il existe d'autres caractéristiques qui poussent les femmes à garder le silence comme la réputation, une femme témoigne *« par ce silence je pense à préserver ma réputation morale et sociale et celle de ma famille »*

Et y a une catégorie de femme qui trouve ça honteux, une femme nous confirme : *« je ne peux pas poser plainte ou dénoncer le harceleur, car c'est un phénomène tabou dans notre société surtout chez les femmes c'est difficile de*

*déclarer à cause de nos traditions et notre religion et aussi c'est l'histoire de l'honneur ».*

### **III. Synthèse des résultats obtenus :**

Pour commencer nous avons ressortie un ensemble des caractéristiques relevant l'apparition du phénomène de harcèlement moral, dont nous avons constaté à travers notre enquête de terrain, que les femmes victimes de ce phénomène au sein de l'organisation APC de Seddouk, sont des femmes mariées, leur âge varie entre 28 et 45 ans, elles ont un niveau d'instruction supérieures (universitaire).

En ce qui concerne les facteurs qui engendre le phénomène de harcèlement est au premier lieu le style de management, c'est-à-dire les femmes sont harcelées par leur supérieur de travail car ce dernier est dans une position de domination. Ensuite vient en second lieu le climat de travail défavorable et les condition de travail en général qui engendre l'apparition de différents conflits entre les collègues, et qui produise ensuite la perturbation des relations interpersonnelles qui conduise de sa part à la discrimination et la jalousie entre les membre des travailleur, qui donne une opportunité aux homme d'exercer des comportements humiliants vis-à-vis des femmes qui se traduise par de différentes formes de harcèlement moral, soit par violence verbale, insultes, moqueries, menace (verbales, écrites).

Il ressort également de notre étude que la plus grande part des femmes victimes de notre enquête ont refusé de déposer plainte contre le harceleur, elles préfèrent reste la bouche fermé que de dénoncé le harceleur et cela par peur de perdre leur travail, parce que y a des femmes qui travaillent dont l'obligation de subvenir à leur besoins familiaux, et celles qui sont motivé par la recherche d'indépendance économique en premier lieu, puis de l'épanouissement.

Notre enquête nous a montré aussi que y a une autre catégorie de femmes qui garde le silence par honte ou par humiliation et même y a celles refuse de parler par timidité.

D'après cet ensemble de résultats cités ci-dessus ; nous confirmons l'hypothèse qui stipule que les causes qui alimente l'harcèlement morale est bien des facteurs d'ordre organisationnel qui sont liés à la gestion de l'entreprise et l'environnement de travail voir ; les conditions de travail, et des facteurs d'ordre social lié aux relations qui existent entre les collègues de travail, la discrimination et la jalousie. Mais à part il faut ignorer qu'il existe d'autres facteurs d'ordre psychologique lié à la personnalité de l'harceleur.

Et aussi, nous confirmons l'hypothèse qui s'articule que les femmes travaillantes à APC de Seddouk victimes de harcèlement moral, gardent le silence par peur de perdre leur travail.

## **Conclusion**

Dans notre étude, nous avons tenté de cerner, notre objectif d'expliquer les facteurs dont émerge le harcèlement moral des femmes au travail. C'est que certains contextes le permettent, voire le favorisent. Les nombreux cas de harcèlement moral qui ont émergé ne sont certes pas la conséquence d'une multiplication de pervers indifférentes, mais le produit de nouvelles conditions de travail, qui ont été passées en revue, les nouvelles méthodes de management qui le malmènent. 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 les plus souvent exposés à des relations frustrantes, susceptibles de déboucher sur des émotions négatives ou des comportements néfastes.

L'harcèlement moral est le résultat d'un abus d'autorité, certaines personnes utilisant leurs positions pour intimider ou contraindre d'autres travailleuses. Les femmes qui travaillent dans des industries ou dans des emplois non traditionnels, dominées par les hommes, sont souvent les victimes du harcèlement moral. Ce dernier est souvent un étalage de pouvoir destiné, humilié, abaisser une travailleuse, c'est une forme de discrimination qui fait l'objet d'une préoccupation sur les lieux de travail.

Dans cette perspective, et d'après les résultats obtenus dans notre enquête, on peut dire que les facteurs qui contribuent à l'apparition de harcèlement moral sont des facteurs d'ordre organisationnel et sociaux, mais aussi il existe d'autres facteurs psychologiques liés à la personnalité de l'harceleur.

Et les raisons qui laissent les femmes victimes de harcèlement moral de garder le silence, c'est la peur de perdre leur emploi, et y à celles qui le voient comme une question d'honneur ou de ne pas toucher à sa dignité.

Pour faire cesser le harcèlement, il faut une vraie volonté de changement de la part des entreprises, mais aussi de chacun des salariés, quelle que soit sa position dans l'entreprise. Il nous faut ouvrir les yeux et dénoncer les abus de pouvoir, la discrimination et le harcèlement sous toutes leurs formes.

## Liste bibliographique

### Ouvrage :

- ABROUS Dahbia, L'honneur et le travail des femmes en Algérie, édit. Le Harmattan, Paris, 1989.
- ADDI Lahouari, Les mutations de la société algérienne, famille et lien sociale dans l'Algérie contemporaine, éd, la Découverte, Paris, 1999.
- AMRANE-MINE Danièle Djamila, Femmes au combat, (la guerre d'Algérie, 1945-1962), ED Rahma, Alger, 1993.
- BALICCO Christian, pour en finir avec l'harcèlement psychologique, Ed. Organisation, 2001.
- Bernard E. Gbézo, Agressivité et violences au travail : comment y faire face, 2e édition, Issy-les-Moulineaux, Éditions Sociales Françaises, 2000.
- BILHERAN Ariane, l' harcèlement moral, 2<sup>ème</sup> ED. Armand Colin, 2010.
- BOURDIEU Pierre, la domination masculine, Ed. le Seuil, Paris, 1998.
- BOUTEFNOUCHET Mostefa, La famille Algérienne Evolution et caractéristiques récentes, 2eme édition, Alger, 1982.
- BOUTEFNOUCHET Mostefa, Société et Modernité(les principes du changement social) office des publications universitaires, Alger, 2004.
- CAMILLERI C. Jeunesse et développement, édition C.N.R.S., Paris, 1969.
- CHARLE Bujold, MARCEL Gingras. Choix professionnelle et développement de carrière, théorie et recherche, 2<sup>e</sup> édition.
- CHOMBART De LAUWE P. H., Pour une sociologie des aspirations, édit. Denoël, Paris, 1969.

- De Gaulejac Vincent, La société malade de la gestion : Idéologie gestionnaire, pouvoir managérial et harcèlement social, Paris, Seuil, 2005, p. 14.
- DEJOURS, Christophe, Travail, usure mentale, 3ème édition, Bayard, Paris, 2000.
- DELAVALLE E. La culture d'entreprise pour manager autrement, Editions d'Organisation, Paris, 2002.
- DHINA, Les États de l'Occident musulman aux XIII ème, XIV ème et XV ème siècles, édit. O.P.U., Alger, 1984.
- EDDINE Salah Laila, l'harcèlement moral au travail, thèse de doctorat, université Paris Descartes, 2008.
- GRAWITZ Madeleine, lexique des sciences sociales, 7<sup>em</sup> Ed, édition DALLOZ, paris, 1999.
- HELLRIEGEL D., SLOCUM J. The Management, 8<sup>th</sup> edition, South-Western College Publishing, Ohio, 1999.
- HIRIGOYEN, Marie-France, L'harcèlement moral. La violence perverse au quotidien, Syros, Paris, 1998.
- HIRIGOYEN Marie-France, Malaise dans le travail. Harcèlement moral : démêler le vrai du faux, Syros, Paris, 2001.
- KHAOUEL Salima, l'harcèlement au travail, Ed. Collection psychologie, paris, 2011.
- KHODJA Souad, A comme Algérienne, ENAI, Alger, 1991.

- KHODJA Souad, Les femmes musulmanes algériennes et le développement, In *Le Maghreb musulman en 1979*, sous la direction de Christiane SOURIAU, édit. Du CNRS, Paris, 1979.
- KHODJA Souad, Nous les Algériennes, (la grande solitude), CASBAH, Alger, 2002.
- LEYMANN Heinz, Mobbing. La persécution au travail, Ed. Seuil, Paris, 1996.
- MARUANI Margaret, Travail et emploi des femmes, la Découverte et SYROS, paris, 2001.
- MOSTEGHANEMI Ahlem, Algérie Femmes & Ecriture, Edition Le harmattan 7, rue de l'école-polytechnique 75005, paris.

#### Mémoires et thèses :

- LILIANE Mébarka GRAINE, être une femme en Algérie, action sociale, Université Paris 8 - St Denis (93) - Doctorat en sociologie.
- KHALDI Kaouther, La représentation sociale de l'harcèlement moral, thèse de magister, en psychologie, université de Constantine, 2008.
- SALAH EDDIN Laila, l' harcèlement moral au travail, thèse de doctorat, paris DESCARTE, 2008.

#### Articles et revues :

- C. CAMILLERI, Transferts de représentations et besoins, In *Peuples méditerranéens, Fin du national*, n° 35-36, avril-septembre, 1986.
- Caroline Clavet et Mahitée Lebel, Les exigences actuelles du marché du travail comme terreau propice au harcèlement psychologique, Essai de maîtrise en sciences de l'éducation, Université Laval, 2003.

- DEBOUT M. « *L'Harcèlement moral au travail* », Journal Officiel de la République Française, Avis et rapports du Conseil Economique, Paris, 2001.
- Fayçal M. *Le soir d'Algérie*, N° 6171, mercredi 02 février 2011.
- O.N.S., Données statistiques, Emploi féminin : Évolution de l'activité féminine entre 1966 et 1989.
- Ministère du Travail,
- Président Houari Boumédiène, "*Discours au congrès de l'U.N.F.A., le 20 novembre 1966*", cité par Paul BALTA et Claudine RULLEAU, In *La stratégie de Boumédiène*, éd. Sindbad, Paris, 1978.
- U.N.F.A, "*La situation de la femme en Algérie*", document communiqué à la Conférence Mondiale de la Décennie des Nations Unies pour la Femme (Copenhague, 14-30 juillet 1980).
- SAHLI Houria, *Qu'est-ce que la marginalité pour une femme dans notre société, un mal ou une alternative obligée à sa libération ?*, In *Actes des journées d'études psychiatriques*, Alger, 1989.

### Webographie :

- 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 21.02.2005).

## **Guide d'entretien :**

### **I-identification de l'enquête :**

1-Quel âge avez- vous ?

2-Quelle est votre niveau d'instruction ?

a-primaire

b-secondaire

c-moyen

d- universitaire

3-Quelle est votre situation matrimoniale ?

a-célibataire

b-mariée

c-divorcée

d-veuve

### **II-les caractéristiques professionnelles de l'enquête :**

4-Quelle est votre catégorie socioprofessionnelle ?

5-Quel est votre poste actuel ?

6 -Depuis combien de temps occupez-vous ce poste de travail ?

7-Sentiez-vous la supériorité de l'homme au travail ?

8-Préférez-vous travaillez sous la responsabilité d'un homme ou d'une femme ?

### **III-Relation interpersonnelle et condition de travail :**

9-Avez-vous des relations au travail ?si oui, quel genre de relation ?

10-Avez-vous les mêmes conditions du travail ?

11-Etre vous isolée dans votre travail ?

13-Etre vous satisfait(e) de votre poste de travail ?

#### **IV-Les questions sur le harcèlement moral au travail :**

**Définition :** le harcèlement moral au travail peut ce définit comme tout conduite abusive, systématique ou répétitive sur un lieu de travail, par geste, parole, relation, organisation, qui met en danger une personne : sa qualité professionnelle, son emploi, sa santé, son identité, sa vie privée et qui détruit l'ambiance de travail d'une équipe.

14-D'après cette définition expliquez-vous votre situation actuelle, êtes-vous actuellement en situation de harcèlement moral ?

15-Pouvez-vous nous expliqué ce qui vous a permis de qualifier cette situation de harcèlement moral ?

16-Quel été votre ressenti personnel ?

17-Qui a fait le harcèlement ?

#### **V-Causes et Conséquences de harcèlement moral au travail :**

18-A votre avis, quels sont les facteurs déclenchant du harcèlement moral ?

**a-organisationnels:**(changement hiérarchique, statut, organisation du travail, style de management, environnement stressant).

**b-sociaux :** (conflits entre collègues, le mauvais climat social professionnel, manque de solidarité, mauvaise relation entres les collègues, manque de communication, jalousie, discrimination .....Etc.

19-Quelle était la nature du harcèlement ?

20-Pouvez-vous évoquez les conséquences vécus à l'échelle de votre comportement (dépression, insomnies, défense .....) ?

21-Quelles ont été les causes qui vous empêchent de parler de ses difficultés ?

A- la honte

b- l'humiliation

c- la peur de perdre le travail

d- Autres.....

22-Quelles ont été les réactions de votre entourage professionnel et personnel ?

23-Comment avez-vous réagi pour vous sortir de cette situation ?

# L'organigramme de L'assemblée Populaire Communale de la commune M'cisna Daira Seddouk

