

---

## Chronique du livre

---

**Hirigoyen, M.-F. (2014). *Que sais-je? Le harcèlement moral au travail*, Presses Universitaires de France, 128 p.**

L'auteure Marie-France Hirigoyen, psychiatre et psychanalyste ayant notamment contribué à la législation française sur le harcèlement moral au travail, dresse un portrait de la situation mondiale concernant cette infraction rependue dans son plus récent ouvrage. Offrant une vue d'ensemble sur ce concept tant au plan psychologique qu'au plan légal, cet écrit opère une démystification efficace du harcèlement moral en milieu de travail ainsi que des causes et conséquences qui y sont associées.

La notion tant scientifique que légale du harcèlement moral est d'abord située dans les premiers chapitres de l'ouvrage. L'auteure conçoit ces actes comme « toute conduite abusive (geste, parole, comportement, attitude...) qui porte atteinte par sa répétition ou sa systématisation, à la dignité ou à l'intégrité psychique ou physique d'un salarié, mettant en péril son emploi, ou dégradant le climat de travail ». On y décrit abondamment chacune des modalités du concept et le processus par lequel ce comportement se développe. Afin d'être qualifiés de harcèlement, les agissements doivent, en effet, répondre à plusieurs critères; constituer des agissements hostiles, être répétés dans le temps sur une longue période, impliquer un rapport de force objectivement inégal entre les protagonistes et qu'il y ait intention malveillante à la source du comportement. Une distinction claire et succincte est également faite entre le harcèlement moral et les autres risques psychosociaux, ce qui permet au lecteur de ne pas confondre les différents facteurs (stress professionnel, conflits...) pouvant détériorer la santé physique et psychologique des travailleurs.

Outre les statistiques épidémiologiques détaillant les types de comportement qualifiables de harcèlement moral en milieu de travail, une description analytique des conséquences engendrées par ce phénomène est exposée dans cet

ouvrage. Les victimes de harcèlement sont notamment sujettes à des stress intenses, à des troubles psychosomatiques, un état de stress post-traumatique, ou même des conséquences psychiques telles qu'une impression de déréalisation, un état dissociatif, etc. Il va s'en dire que ces souffrances ont, dans certains cas, été éléments constitutifs d'une situation menant au suicide. De plus, la détérioration draconienne de la qualité de vie des harcelés est loin d'être l'unique résultat de ces situations. Des répercussions sociales, tant sur la famille des victimes que sur les collègues, souvent témoins des gestes posés. Sans compter les répercussions économiques sur l'entreprise au niveau des coûts internes directs liés à la moindre efficacité et aux congés maladie de l'employé souffrant ces comportements. Avec d'aussi lourdes conséquences, éradiquer cette affection interpersonnelle devient une priorité pour les gestionnaires du vingt et unième siècle.

Lorsqu'on parle de harcèlement en milieu de travail, il n'est pas question de déclencheur unique. Un amalgame de conditions favorisant le développement de ces conduites inadaptées est aujourd'hui connu. Ces facteurs se divisent essentiellement en trois catégories; déterminants organisationnels, environnement social et caractéristiques individuelles. En effet, dans les entreprises où apparaissaient les conduites indésirables il est fréquent de retrouver des styles de management oppressifs ou, au contraire, des styles laisser-faire. On parle alors de gestion favorisant l'apparition de harcèlement qui, surtout jumelé au management fragilisant les individus (conditions difficiles, surcharge de travail...), peut devenir la source de ces problèmes. Ensuite, une part de la responsabilité concernant l'augmentation de la fréquence du phénomène appartient à la société puisqu'elle résulte partiellement d'une mutation de la culture exigeant de plus en plus de performance. Cette transformation du mode de vie fragilise les individus et crée une compétition où la tentation d'utiliser des méthodes peu orthodoxes pour prouver sa supériorité à l'autre est croissante.

---

Enfin, omettre les traits de personnalités des harceleurs et ceux de leurs victimes serait déresponsabiliser les acteurs principaux de ces méfaits. On constate fréquemment des traits de personnalité narcissiques chez les bourreaux alors que les victimes ont tendance à être cibles désignées (femmes enceintes, délégué syndical...), en état de fragilité psychologique ou possèdent des caractéristiques atypiques. Également, la majorité des victimes étaient en partie caractérisées par un grand investissement dans leur carrière et leur adoption de comportements scrupuleux au travail. Bien que les individus correspondant à ces caractéristiques soient plus sujets à vivre du harcèlement, cela demeure, à n'en pas douter, un risque que courent tous les travailleurs, risque auquel les entreprises devraient être sensibilisées.

Heureusement, au cours des quinze dernières années plusieurs pays ont suivi les traces de la France. Depuis 2004 les citoyens québécois jouissent d'un recours légal contre le harcèlement moral en milieu de travail. Des sentences peuvent s'appliquer tant au harceleur qu'aux gestionnaires s'ils persistent dans l'inaction tout en ayant conscience des agissements criminels. Par ailleurs, l'auteure rappelle que la méthode d'intervention la moins coûteuse demeure la prévention. Que ce soit par l'information, la diminution des facteurs causals ou la prise en charge rapide des protagonistes, les gestionnaires ont les moyens de ralentir la propagation de ce mal.

En conclusion malgré son orientation précise et marquée sur la situation française, cet ouvrage est un excellent outil multidisciplinaire. Son accessibilité et sa couverture pratiquement exhaustive des sphères touchées par le harcèlement soit; gestion, santé et jurisprudence, en font un ouvrage de référence, surtout pour le novice en la matière, curieux de comprendre ce phénomène.

**Laetita Larouche**  
**Finissante aux études de premier cycle en**  
**psychologie**  
**Université du Québec à Chicoutimi**

\*\*\*

**Filion L.J. (2013). Innover au féminin : Savoir se dépasser – Intraprendre. Québec, Presse de l'Université du Québec, 292p.**

Le présent ouvrage de Louis Jacques Filion, orienté sur l'intrapreneuriat féminin, se veut une réponse aux commentaires et suggestions faites sur son précédent livre *Oser intraprendre* paru en 2012. Il revêt un caractère pédagogique et s'adresse à toute personne désireuse d'apprendre à réfléchir et à agir de manière créative et structurée en vue d'innover.

Dans le chapitre introductif, l'auteur fait une présentation de l'intrapreneuriat et de sa conduite dans les organisations. Il explique l'intérêt des organisations pour l'innovation et l'intrapreneuriat par les évolutions économiques et technologiques et le niveau de formation de plus en plus élevé du personnel. L'intrapreneuriat est initié dans une organisation par une employée, motivée par un ardent désir d'amélioration. Pour ce faire, elle n'hésite pas à sortir des sentiers battus pour briser les règles établies et proposer de nouvelles façons de faire. S'apparentant à un métier, l'intrapreneuriat requiert des compétences techniques et managériales. Sa pratique passe d'abord par l'analyse et la compréhension d'une situation à améliorer. Il s'en suit après, un travail d'idéation et de conception afin d'opérer le changement à même d'apporter de la valeur ajoutée à l'organisation. Toutefois, cette démarche n'est pas sans difficultés et sans contraintes pour les promotrices, car dans plusieurs organisations, il n'existe pas de dispositifs d'appui aux initiatives intrapreneuriales.

Les douze études de cas qui suivent l'introduction présentent le parcours de femmes d'exception qui par leur esprit d'innovation et leur méthode de penser ont influencé leur organisation et leur secteur d'activité. Plusieurs facteurs dont la culture familiale, le niveau de scolarité, le type d'organisation dans laquelle elles évoluent et le poste occupé déterminent le comportement de ces intrapreneures. D'une manière générale, elles sont des personnes réflexives et d'action, qui ont su utiliser leurs compétences et l'expérience acquise dans un métier pour développer un modèle intrapreneurial. Ce modèle communément utilisé par les intrapreneures citées dans cet ouvrage, comporte cinq (5) dimensions : l'intuition, la