

Comment évaluer le harcèlement moral

Pour répondre à cette question, nous vous proposons le questionnaire qui suit. Il s'inspire directement des 45 agissements constitutifs du mobbing décrits par H. Leymann

Ce questionnaire a pour but de déterminer si la qualification de harcèlement moral peut effectivement s'appliquer et d'évaluer la nature et la gravité du processus de harcèlement de la personne interrogée. Il distingue différents types de processus : les agissements objectifs, les agissements ostensibles et les agissements pernicioeux.

L'analyse des résultats: Comme tout test, il comporte une marge d'erreur. Si les réponses positives sont plus nombreuses que les réponses négatives dans une proportion significative, il est probable que vous subissez un processus de harcèlement.

Vous êtes en situation probable de harcèlement à partir de 24 réponses «OUI». Nous vous conseillons de vous rapprocher de notre syndicat.

Questionnaire d'évaluation de harcèlement moral

Agissements objectifs faciles à prouver	Oui	Non	NC
Attitudes d'évitement			
Il ne vous salue plus			
Il détourne son regard à votre approche			
Il ne vous adresse plus la parole			
Il ne vous laisse plus lui adresser la parole			
Il fait comme si vous n'existiez pas			
Attitudes déstabilisantes	Oui	Non	NC
Il procède à des discriminations à votre égard.			
Il évalue votre travail inéquitablement ou dans des termes malveillants.			
Il vous reproche des fautes professionnelles imaginaires.			
Il invente et vous attribue des fautes graves.			
Il met en doute vos capacités de jugement et de décision.			
Il vous envoie des avertissements par lettre recommandée avec AR fondés sur de faux motifs pour constituer un dossier à votre rencontre.			
Il vous impose des horaires injustifiés.			
Il n'accepte pas les dates de congés que vous demandez ou annule au dernier moment l'autorisation verbale qu'il vous avait donnée.			

Agissements visant à vous pousser à la faute			
Il vous submerge de travaux à accomplir dans des délais impossibles à tenir.			
Il vous fixe des objectifs impossible à atteindre			
Il vous confie des tâches exigeant des qualifications très supérieures aux vôtres.			
Il vous donne des instructions confuses ou imprécises			
Il entrave volontairement l'avancement de vos dossiers			
Il ne valide plus vos notes de service ou mémos pour accord de décision.			
Il vous demande des travaux « urgents » qu'il n'utilise pas.			
Comportements humiliants			
Il évite ostensiblement le contact avec vous.			
Il ignore votre présence en s'adressant uniquement à des tiers.			
Il refuse vos interventions au cours de réunions de travail.			
Il ne tient aucun compte de vos idées ou suggestions.			
Il critique votre travail en public.			
Il vous dénigre publiquement.			
Il fait courir des médisances ou des calomnies sur votre vie privée.			

Agissements ostensibles	Oui	Non	NC
Tendant à vous isoler physiquement			
Il vous attribue un poste de travail qui vous isole « géographiquement » dans l'entreprise.			
Il vous mute dans un autre service.			
Il vous mute sur un autre site.			
Tendant à instaurer une « mise au placard »			
Il vous prive de toute occupation.			
Il vous confie des tâches sans intérêt.			
Il vous fait comprendre que plus aucun travail ne vous sera donné.			
Il vous supprime votre bureau ou vos outils de travail habituel (téléphone, ordinateur, etc.,)			

Il vous retire vos avantages en nature (voiture de fonction, etc.,)			
Il vous supprime des avantages octroyés aux autres.			
Tendant à vous humilier			
Il vous contraint à effectuer des tâches inférieures, voire humiliantes, ne correspondant pas à vos fonctions normales.			
Il vous dévalorise en contestant vos décisions ou vos méthodes de travail.			
Il interdit à vos collègues de travailler avec vous.			
Il confie votre travail ou son suivi à un ou plusieurs de vos collègues.			
Il confie votre travail ou son suivi à une personne hiérarchiquement en dessous de vous.			
Il supprime votre nom et votre fonction sur l'organigramme de l'entreprise.			
Il vous retire les codes d'accès ou les clés de l'entreprise.			
Il attribue d'office votre bureau à un collègue et vous déplace dans un environnement ne correspondant pas à votre statut.			

• Agissements pernicieux <i>cherchant à vous atteindre psychologiquement difficiles à prouver</i>	Oui	Non	NC
Il se comporte normalement avec vous en présence de tiers et ne vous « agresse » que lorsque vous êtes seul à seul.			
Il vous harcèle par téléphone sur votre lieu de travail ou à votre domicile.			
Il vous dit « qu'on aura votre peau » ou « qu'on vous aura à l'usure ».			
Il insinue que vous êtes malade mentalement.			
Il vous suggère un examen psychiatrique.			
Il vous convoque après l'heure de fermeture pour vous pousser à démissionner.			

• Total			
----------------	--	--	--

L'analyse par comportement

- **Vous obtenez une majorité de « oui » aux cinq premières questions et une majorité de « non » aux autres**

Il y a interruption de la communication, mais pas nécessairement harcèlement. Il peut être encore temps de mettre un terme au malaise qui s'installe en provoquant le dialogue que l'on vous refuse et en demandant, sans détour, ce qui ne va pas.

Il est possible que le seul problème provienne d'un manager « maladroit » qui ne parvient ou n'ose pas exprimer son insatisfaction et se mure dans un silence pouvant être interprété comme une volonté de harcèlement. Il est possible que ce manager n'ait pas conscience de la façon dont ses agissements sont ressentis.

- **Vous obtenez une majorité de « oui » aux questions 6 à 27**

Il est probable que vous soyez en présence d'une personne qui a pris la décision de se séparer de vous mais qui tente de justifier cette décision en « constituant un dossier ». Cette manière de procéder démontre qu'au fond d'elle-même, elle est consciente de ne pas agir correctement.

- **Vous obtenez une majorité de « oui » aux questions 28 à 44**

La volonté de rupture est évidente. Votre situation est certainement très difficile à vivre mais présente l'avantage d'être plus facile à prouver. Il y a de fortes présomptions pour que vous soyez la victime d'un harcèlement programmé dans le but réfléchi de vous faire « craquer ».

- **Vous obtenez une majorité de « oui » aux questions 45 à 50**

Les agissements pernicious sont particulièrement difficiles à démontrer et ne se retrouvent, en général, que dans les cas de harcèlement de type pervers.

Si vous n'avez de réponses positives que dans cette catégorie, vous êtes confronté à un vrai pervers qui sait pertinemment ce qu'il est en train de faire. La situation va être difficile.

Faites-vous aider.

- **Attention : une majorité de « non » n'exclut pas le harcèlement**

Il est possible que vous ne subissiez qu'un seul de ces 50 agissements, mais de manière répétée, systématique et lancinante.

Bien que vous n'avez pas un nombre de réponses positives supérieur à la moyenne, vous pouvez néanmoins être considéré comme harcelé : c'est l'équivalent du « supplice de la goutte d'eau » (une seule fois ce n'est rien, mais répété à l'infini, cela peut rendre fou).