

COMPORTEMENTS ANTISOCIAUX AU TRAVAIL EN MILIEU MINIER NIGÉRIEN

Mamadel Bassirou ISSA¹

Résumé: Cette étude se propose d'évaluer l'effet du statut et de l'âge sur les comportements anti-sociaux au travail-CAAT dont sont victimes les salariés du secteur minier au Niger. Un questionnaire administré à un échantillon de 179 agents (96 cadres et 83 ouvriers) a montré que ces variables n'ont pas d'effet sur les CAAT, contrairement aux résultats trouvés dans les organisations occidentales. Le rôle du style de management et/ou de la gestion de l'autorité dans des pays de cultures différentes est alors discuté.

Mots clés: comportements antisociaux au travail, âge, statut.

1. Introduction

Les Comportements antisociaux au travail (CAAT) sont des comportements non souhaitables en milieu organisationnel. Il peut s'agir de violence, de harcèlement sexuel, de vol au sein des organisations (Neuman & Baron, 1998) mais aussi de sabotage, du non respect des règlements et procédures de l'organisation, de détournement de propriété (Anderson & Pearson, 1998; Leblanc et al., 2004).

2. Cadre théorique

2.1. Les comportements antisociaux au travail, un phénomène organisationnel largement développé

Des recherches réalisées dans divers pays ont permis de rendre compte de la dimension internationale des CAAT. Ainsi ces comportements ont été notamment repérés et étudiés en Amérique du nord (Courcy, 2002; Toscano & Windau, 1996), en Europe (Merlié & Paoli, 2001; Hoel, Cooper, & Faragher, 2001; Leymann, 1996) et en Afrique (Blundo et al., 2002; Lasdel, 2015).

En Amérique du nord, des travaux ont été menés aux USA et au Canada. Aux USA, les

¹ Département de Psychologie, Université Abdou Moumouni de Niamey, Niger, i_bassirou@yahoo.fr

recherches ont montré qu'en 1995 les CAAT étaient la 2ème cause de mortalité en milieu de travail (Courcy, 2002). Elles sont aussi la cause d'homicides évalués à un millier de personnes par an (Toscano & Windau, 1996). Il faut souligner qu'à ce nombre s'ajoutent 1500000 agressions mineures au travail, près de 400000 agressions graves dont 50000 agressions sexuelles. Roberge, Rioux, Savoie et Brunet (2000) rapportent des statistiques qui montrent une recrudescence de ce phénomène puisque, selon eux, 16 millions de personnes subissent du harcèlement au travail, 6 millions reçoivent des menaces et 2 millions sont victimes d'agressions aux USA.

Au Canada, une enquête effectuée par le syndicat des professionnels du gouvernement du Québec citée par Martinko et Zellars (1996) atteste que 50,7% des répondants ont été victimes de violences verbales (insultes, engueulades, crises, intimidations) et que 57,7% d'entre eux ont été victimes de violences psychologiques (contrôle excessif, regard haineux, indiscretions). Une autre enquête de l'institut de la statistique du Québec (1998) a montré que sur une seule année, 18% des employés québécois ont été victimes d'intimidation dans leur lieu de travail et que 2% des hommes et 8% des femmes ont été victimes d'agressions sexuelles.

En Europe une enquête menée sur l'intimidation au travail menée par Merlié et Paoli en 2001 montre que 10% des travailleurs français et 11% des travailleurs belges en ont été victimes. Ce taux d'exposition serait de 15% en Finlande et de 4% en Italie et au Portugal. Hoel, Cooper et Faragher (2001) pointent que sur un échantillon de 5388 salariés travaillant au Royaume-Uni, 10% ont été victimes de harcèlement psychologique au cours des 6 derniers mois de l'année 2001. Selon Leymann (1996) une enquête menée auprès de 2500 travailleurs suédois atteste que 3,5% d'entre eux ont subi des violences physiques et/ou psychologiques au moins une fois par semaine depuis 6 mois.

En Afrique et plus particulièrement au Niger, au Bénin et au Sénégal, des recherches ont mis en évidence l'existence de CAAT tels que l'usage abusif des véhicules et autres biens du service, l'appropriation d'un bien public, le vol de matériels et l'utilisation des locaux du service à titre personnel, aux heures de service ou en dehors (Blundo et al., 2002).

Au Niger des CAAT comme le détournement de propriété (par exemple le détournement de matériel de service à des fins personnelles), la corruption et le détournement de production (par exemple le freinage du travail) ont été mis en évidence (Issa, 2011, 2015). Des CAAT renvoyant à un déficit de justice organisationnelle ont aussi été constatés. On peut ainsi citer le fait d'affecter certains agents, à des « postes juteux », en échange de pots de vin ou de se contenter de changer de service certains agents ayant commis une faute grave au lieu de les sanctionner. Par ailleurs, la politisation de l'administration fait que, parfois, des agents moins diplômés dirigent un service ou une unité et encadrent des collaborateurs plus gradés, plus diplômés ou plus expérimentés, a notamment été mis en évidence dans le milieu sanitaire (Lasdel, 2015).

2.2. La classification des CAAT

Elle a fait l'objet de nombreuses recherches et ce, pour au moins deux raisons. La première concerne une certaine disparité conceptuelle. Ainsi on peut retrouver dans la littérature plusieurs termes pour désigner un même CAAT. Leymann parle de mobbing, Eanarsen de bullying, et Hirigoyen de harcèlement moral pour désigner le même comportement. La seconde raison tient à la nécessité de mieux cerner ces comportements qui peuvent avoir des répercussions extrêmement négatives pour les organisations et leurs membres. La littérature (Leblanc et al. 2002 ; Rioux, Roberge, Brunet, Savoie et Courcy, 2005) décompose les CAAT en 2 catégories: (a) les comportements anti-organisationnels et (b) les comportements anti-individuels.

(a) Les comportements anti-organisationnels comprennent les déviances de production, les déviances politiques et les déviances de propriété. Les premières renvoient aux comportements altérant à la baisse la quantité ou la qualité de travail à accomplir (exemple: faire semblant de travailler, bâcler le travail...), les deuxièmes renvoient à des comportements de résistances passives, des inductions en erreur, des contournements des règles et procédures (exemple: poser des actes qui désavantagent personnellement ou politiquement un collègue) alors que les dernières concernent des comportements impliquant du dommage ou l'appropriation de biens appartenant à l'organisation (exemple: utiliser l'équipement de l'organisation à de fins personnelles, se servir dans la caisse, vandaliser les lieux de travail...).

(b) Les comportements anti-individuels. Il s'agit essentiellement des agressions qui peuvent être subdivisées en agressions physiques et agressions psychologiques. Les agressions physiques concernent les comportements qui peuvent causer du tort au corps ou à la propriété de l'individu (par exemple, frapper ou blesser un collègue, voler les biens d'un collègue...) alors que les agressions psychologiques renvoient à des actes verbaux ou non verbaux susceptibles d'humilier ou de rabaisser les individus dans une organisation, en détruisant leur sentiment de valeur personnelle (par exemple, humilier ou ridiculiser une personne en sa présence ...).

Leblanc et al. (2004) ajoutent, parmi les comportements anti organisationnels, les contraintes organisationnelles perçues comme abusives (par exemple, imposer les jours de repos, supprimer les pauses, refuser les congés, refus de donner une prime...).

2.3. L'impact des CAAT sur les travailleurs

Deux types d'impacts ont été mis en évidence par la littérature: (a) les impacts humains et (b) les impacts organisationnels.

(a) Les impacts humains

Plusieurs chercheurs (Rochon 2002; Romanens, 2003) ont montré que les CAAT ont des répercussions négatives sur le bien-être psychologique, physique et social des travailleurs.

Selon Rochon (2006) les personnes victimes de comportements violents sur leur lieu de travail présentent davantage de symptômes de troubles psychologiques comme la dépression, l'anxiété, le stress, l'agressivité etc., comparativement à des personnes non victimes. Middelsen et Einarsen (2001) rapportent pour leur part des liens forts entre le fait d'être victime de Bullying et des symptômes psychosomatiques ($r = .039$, $p < .001$) ainsi que des symptômes d'anxiété et de dépression ($r = .45$, $p < .001$).

Pour des auteurs comme Romanens (2003), le harcèlement entraîne bien souvent pour la victime un changement d'emploi, voire le chômage et met gravement en danger la santé psychologique du travailleur avec des conséquences pouvant aller jusqu'au suicide. Pour Hirigoyen (2001) les conséquences spécifiques du harcèlement moral sont la honte et l'humiliation, la perte de sens, les modifications psychiques (dévitalisation, rigidification), la défense par la psychose, le stress et l'anxiété, la dépression et les troubles psychosomatiques. L'auteur parle de conséquences sociales et économiques telles que le licenciement pour faute, le départ négocié, la démission, la mise à la retraite anticipée, les arrêts longue maladie, le chômage et l'invalidité.

Selon Daman, Dompierre et Jauvin (1997), les CAAT peuvent avoir des effets sur la santé physique des travailleurs. Ces effets sont principalement et entre autres, des maux de tête et de ventre, des désordres gastro-intestinaux et digestifs, des nausées, l'augmentation du rythme cardiaque, l'insomnie, des blessures découlant de l'agression, des maladies transmises sexuellement ainsi que des avortements spontanés et des handicaps temporaires et permanents.

(b) Les impacts organisationnels

Des travaux ont montré qu'au delà de la dimension individuelle, les CAAT peuvent avoir des répercussions négatives sur l'organisation (Corr & Jakson, 2001; Tobin, 2001 ; Sackett & De Vore, 2001). On peut citer la baisse de productivité des agents, des coûts liés à la prise en charge socioprofessionnelle des personnes subissant ces comportements, la baisse de performance des agents. On peut aussi ajouter à ces répercussions les dépenses liées aux absences causées par les CAAT, aux recrutements, aux remplacements des agents affectés.

Leblanc et al. (2004) précisent que les CAAT entraînent des investissements au niveau de la sécurité et de la santé au travail, des dépenses liées aux poursuites judiciaires en plus de coûts associés à une diminution de l'efficacité des employés. Plus globalement, Leymann (1990) considère que l'augmentation des CAAT au sein d'une organisation entraînerait de pertes financières croissantes.

3. Problématique

Rares sont les recherches qui se sont intéressées aux CAAT au Niger et aucune, à notre connaissance, aux liens existant entre les variables personnelles des salariés et les CAAT.

En Occident quelques travaux s'y sont penchés et la plupart d'entre eux conclut à une absence de lien. On peut citer les travaux de Ménard, Brunet, Savoie, Vandaele et

Flament (2007) et Desrumaux, Léoni, Bernaud et Defrancq (2012) qui ne font pas apparaître de liens significatifs entre l'émission de comportements antisociaux et des variables telles que le sexe, l'âge et le secteur d'activité. Cependant, concernant plus particulièrement le harcèlement au travail, les travaux montrent que les harceleurs sont le plus souvent des hommes (Poilpot-Rocaboy, 2000) et/ou des supérieurs hiérarchiques (Bazerque, 1999; Desrumaux, Lemoine, & Mahon, 2016).

Nous posons l'hypothèse suivante :

H1. Les ouvriers sont plus souvent victimes de comportements anti-individuels que les cadres.

Un lien entre l'âge et les comportements anti organisationnels au travail a été repéré (Berry, Ones, & Sackett, 2007; Duguay, 2016). Ce lien pourrait s'expliquer par un contrôle de soi plus faible chez des individus plus jeunes (Gottfredson & Hirschi, 1990).

Nous posons l'hypothèse suivante :

H2. Les salariés les plus jeunes (45 ans au plus) sont davantage témoins de comportements anti-organisationnels que ceux de plus de 45 ans.

4. Méthodologie

4.1. Participants

L'échantillon est constitué de 179 agents du secteur minier de la région d'Agadez (Niger), âgés de 20 à 54 ans ($M = 44.06$; $ET = 8.67$). Ces agents qui ont accepté sur une base volontaire et anonyme de participer à la présente étude sont à 53,63% cadres et 46,36% non cadres. Ils ont une ancienneté professionnelle moyenne de 19,65 ans et sont dans leur grande majorité de sexe masculin (96,15%). Il faut enfin souligner que le taux d'abstention des participants est de 6,8%.

4.2. Instrument de mesure et procédure

L'outil comprend deux parties:

(a) Une partie signalétique permettant de recueillir des informations sur le sexe, l'âge, le statut et l'ancienneté dans l'organisation.

(b) Le questionnaire de mesure des CAAT élaboré par Issa et François (2005) à partir de la classification des CAAT de Leblanc et al., (2004). Il est constitué de six catégories de CAAT: dégradation ou appropriation de biens appartenant à l'organisation; atteintes au rendement et à la qualité du travail; non respect des règlements et procédures; agressions physiques envers une personne; agressions psychologiques; contraintes organisationnelles perçues comme abusives. Chaque participant doit repérer les types de comportements auxquels il a été confronté au cours de son parcours professionnel et préciser « son rôle » (victime ou témoin). Le questionnaire est présenté en annexe.

Le questionnaire a été distribué sur le lieu de travail et est récupéré, entre 3 et 10 jours plus tard.

Tableau 1

Le nombre de participants exposés aux CAAT

Type de CAAT	Participants exposés		en tant que victimes		en tant que témoins	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Comportements anti-organisationnels	92	58.60	48	30.57	87	55.41
Dégradation ou appropriation de biens appartenant à l'organisation	69	43.94	20	12.74	48	30.57
Atteintes au rendement et à la qualité du travail	52	33.12	26	16.56	51	32.48
Atteinte règlement	86	54.78	36	22.93	69	43.95
Comportements anti-individuels	97	61.78	82	52.23	66	42.03
Agression psycho	90	57.32	62	39.49	45	28.66
Contrainte	60	38.22	58	36.94	23	14.65
Agression physique	38	24.20	11	7.01	27	17.20
Total	133	84.71	94	59.87	91	57.96

5. Résultats**5.1. Résultats descriptifs globaux**

Ce tableau montre que plus de la moitié des travailleurs se disent exposés à des comportements anti organisationnels (58.60%) mais aussi à des comportements anti-individuels (61.78%). Une analyse plus précise permet, par ailleurs, de rendre compte d'une exposition aux comportements anti-organisationnels plus importante en tant que témoins (55.41%) qu'en tant que victimes (30.57%) ($p < .001$).

Ce qui pourrait s'expliquer par le fait qu'une victime peut être vue par plusieurs témoins. Inversement on peut aussi constater que davantage de personnes se disent victimes (52.23%) que témoins (42.03%) de comportements anti-individuels ($p < .05$). Cela pourrait signifier que les personnes témoins de déviances sociales se protègent et préfèrent ne rien voir. Ou qu'un comportement peut être considéré comme anti-individuel par une victime mais pas par un témoin.

5.2. Réponses aux hypothèses

L'impact du statut sur les comportements anti-individuels dont sont victimes les salariés.

Tableau 2

Les victimes de comportements anti-individuels en fonction du statut

Type de CAAT	Cadres (N=86)		Ouvriers (N=71)		
	Effectif	%	Effectif	%	P
Comportements anti-sociaux	48	55.81	37	52.11	.32
Agression psycho	39	45.35	23	33.33	.047
Contrainte	31	36.05	27	38.03	.67
Agression physique	7	8.14	4	5.63	.30

Rappelons notre première hypothèse: H1-Les ouvriers sont plus souvent victimes de comportements anti-individuels que les cadres.

Les résultats ne confirment pas notre hypothèse. En effet, les ouvriers ne sont pas plus souvent victimes de comportements anti-individuels que les cadres ($p = .32$). Cependant les agressions psychologiques font significativement plus de victimes chez les cadres que chez les ouvriers contrairement à nos attentes ($p = .047$). On pourrait supposer que les cadres, du fait de leur statut, supportent moins les agressions psychologiques que les ouvriers. Le statut de cadre étant très valorisant et valorisé au Niger, ils seraient alors plus vulnérables aux agressions psychologiques, contrairement aux ouvriers qui sont davantage habitués à subir ces pratiques et ne se sentent même plus agressés.

H2. Les salariés les plus jeunes (45 ans au plus) sont davantage témoins de comportements anti-organisationnels que ceux de plus de 45 ans.

Tableau 3

L'impact de l'âge sur le fait d'être témoin de comportements anti organisationnels

Type de CAAT	45 ans ou moins (N=74)		Plus de 45 ans (N=75)		
	Effectif	%	Effectif	%	P
Comportements anti-sociaux	41	55.40	41	54.67	.90
Degradation	22	29.73	24	32.00	.79
Rendement	27	36.49	22	29.33	.36
Règlement	31	41.90	34	45.33	.62

Les résultats ne confirment pas notre hypothèse. Ils montrent que l'âge n'apparaît pas comme une variable causale d'exposition aux comportements anti organisationnels en tant que témoin ($p = .90$). Ces comportements étant tolérés, tant par les salariés que par les organisations au Niger qui mettent bien souvent en place des stratégies politiques inadéquates, ils ne seraient pas perçus comme des comportements anti-organisationnels. Nous appelons Les stratégies inadéquates sont ici des stratégies qui ne privilégient pas l'information et la sensibilisation des salariés aux répercussions négatives des comportements anti-organisationnels en milieu de travail, ou qui, bien souvent, laissent impunis ces comportements anti-organisationnels. D'autre part ce manque d'effet peut s'expliquer par la fréquence

de ces pratiques dans le milieu les rendant comme le soulignent Brodsky, (1976) et Fiske (1993) cités par Brunet et Savoie (2001) normal. Pour ces auteurs les pratiques abusives sont fréquemment considérées normales lorsqu'elles font partie du fonctionnement quotidien de l'organisation.

6. Conclusion

Cette étude explore le lien entre les variables personnelles (statut, âge et perception de CAAT) d'une part, et le fait d'être victime de CAAT en milieu minier nigérien, d'autre part. Les résultats issus des analyses descriptives montrent que les CAAT sont très fréquentes, ce qui ne peut que susciter de l'inquiétude pour les employeurs et un regain des recherches s'intéressant à la prévention de ces types de comportements, pour les chercheurs. Notons que les comportements anti-individuels doivent faire l'objet d'une attention particulière en terme de prévention car ils font davantage de victimes chez les travailleurs que les comportements anti-organisationnels.

Cette étude pointe les résultats suivants:

- Contrairement aux travaux de Viaux et Bernaud, (2001), permet pas d'affirmer que le statut a une influence sur le nombre de victimes de CAAT.

- Les cadres sont davantage victimes d'agressions psychologiques que les ouvriers.

- L'âge n'a pas d'incidence sur la perception des comportements anti organisationnels au travail, ce qui ne corrobore pas les travaux de Berry, Ones et Sackett, (2007) et Duguay (2016) pour qui les travailleurs plus jeunes émettent plus de comportements anti organisationnels.

Cela doit nous amener à nous interroger sur les raisons de ces différences et l'une des réponses pourrait être en lien avec le style de management et/ou la gestion de l'autorité des cadres. Seules des recherches complémentaires, à plus large échelle au Niger mais aussi en comparant plusieurs modes de management issus de cultures différentes, pourraient nous permettre de le démontrer.

References

Anderson, L. M., & Pearson, C. M. (1999). Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24(2), 452-471.

Baron, R.A., & Neuman, J.H. (1996). Workplace violence and workplace aggression: evidence of their relative frequency and potential causes. *Aggressive behavior*, 22, 161-173.

Blundo, G., Olivier de Sardan, J. P., Bako Arifari, N., Bierschenk, T., Mathieu, M., & Tidjani A. (2002). *La corruption au quotidien en Afrique de l'Ouest: Approche socio-anthropologique comparative : Bénin, Niger et Sénégal*. Rapport final. Étude financée par la Commission des Communautés européennes et la Direction du développement et de la coopération suisse (DDC).

Brunet, L. & Savoie, A. (2001). *Les groupes informels dans l'entreprise*. Paris: l'Harmattan.

- Buss, A. H. (1961). *The Psychology of Aggression*. New-York: John Wiley & Sons.
- Chappell, D., & Di Martino, V. (2000). *La violence au travail*. Genève: Bureau international du travail.
- Clark, J. P., & Hollinger, R. C. (1983). *Theft by employees in work organizations*. Washington, D.C.: U.S. Department of justice.
- Coor, P., J., & Jakson, C. J. (2001). Dimensions of perceived sexual harassment: Effects of gender, and status/liking of protagonist. *Personality and Individual Differences*, 30(3), 525-539.
- Courcy, F. (2002). *Mesure et prédiction des comportements d'agression en milieu de travail*. Thèse présentée à la Faculté des études supérieures en vue de l'obtention du grade de Philosophiæ Doctor (Ph.D.) en psychologie du travail et des organisations. Université de Montréal.
- Courcy, F., Savoie, A., & Brunet, L. (2004). *Violences au travail diagnostic et prévention*. Montréal: Les Presses de l'Université de Montréal.
- Damant, D., Dompierre, J., & Jauvin, N. (1997). *La violence en milieu de travail*. Ste-Foy: Criviif.
- Giesberg, J. (1990). The role of communication in preventing workplace sabotage. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(12), 2439-2461.
- Hirigoyen, M.-F. (2001). *Malaise dans le travail. Harcèlement moral: démêler le vrai du faux*. Paris: Editions la découverte et Syros.
- Hoel, H., Cooper, C. L., & Faragher, B. (2001). The experience of bullying in Great Britain: the impact of organizational status. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 10, 443-465.
- Institut de la statistique du Québec, (1998). *Enquête sociale et de santé* (2ème éd.). Collection de la santé et le bien être, 642 pages.
- Issa, M.-B. (2011). *Motivation comportements antisociaux au travail et implication dans le travail. Études dans le contexte de l'industrie minière au Niger*. Thèse de doctorat présentée à l'Université Bordeaux II. France.
- Issa, M.-B. (2015). Effet de la perception de justice organisationnelle sur l'émission de violence économique en milieu organisationnel nigérien. *Cahiers ivoiriens de Psychologie*, 5, 89-102.
- Leblanc, G., Lafrenière, A., St-Sauveur, C., Simard, M., Duval, M., Lebrock, P., Girard, C., Brunet, L., & Savoie, A. (2004). Explication des comportements antisociaux au travail: présentation d'un modèle intégratif. *Psychologie du travail et des organisations*, 10, 61-73.
- Leymann, H. (1996). *Mobbing: la persécution au travail*. Paris: Seuil.
- Martinko, M. J., & Zellars, K. L. (1996). Toward a theory of workplace violence and aggression, a cognitive appraisal perspective. In R. A. Giacalone & J. Greenberg (Eds.). *Anisocial behavior in organizations* (pp. 1-42). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Merlié D., & Paoli P. (2001). Les conditions de travail en Europe. *Performances, stratégies et facteur humain*, 1, 23-29.

- Neuman, J. H., & Baron, R. A. (1998). Workplace violence and workplace aggression: evidence concerning specific forms, potential causes, and preferred targets. *Journal of Management*, 24(3), 391-419.
- Rioux, P., Savoie, A., & Brunet, L. (2003). Etude descriptive des comportements antisociaux au travail. *Psychologie du travail et des organisations*, 9, 89-112.
- Rioux, P., Roberge, M-È., Brunet, L., Savoie, A. & Courçy, F. (2005). Classification des comportements antisociaux au travail. *Interactions*, 9(1), 63-89.
- Rochon, A. (2006). *Le rôle du climat de travail dans la prédiction de la violence organisationnelle en milieu hospitalier*. Thèse de doctorat en Psychologie, Université de Sherbrooke.
- Romanens, M. (2003). *Maltraitance au travail: les effets pervers du harcèlement*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Sackett, P. R., & Devore, C. J. (2001). Counterproductive behavior at work. In N. Andersson, D.S. Ones, H. K. Sinangil, & C. Viswesvaran (Eds.), *Handbook of industrial, work and organizational Psychology* (pp. 145-164). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Toscano, G., & Windau, J. (1996). *National census of fatal occupational injuries, 1995*. Bureau of Labor Statistics.