

# VECU ET DETERMINANTS DE LA VIOLENCE AU TRAVAIL DANS LES ENTREPRISES DE KISANGANI EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO

EXPERIENCE AND DETERMINANTS OF VIOLENCE AT WORKPLACE IN KISANGANI COMPANIES IN THE DEMOCRATIC REPUBLIC OF THE CONGO.

Ramazani Malwilo<sup>1\*</sup>, Kimenya Musailwa<sup>2</sup>, Kimbuani Mabella<sup>3</sup>, Tshimpanga Bakadianjila<sup>4</sup>

<sup>(1)</sup> Chef de travaux, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Kisangani

<sup>(2),(3),(4)</sup> Professeur Ordinaire, Faculté de psychologie et des sciences de l'éducation, Université de Kisangani

**\*Corresponding Author : -**

---

## Résumé : -

*Le présent article se penche sur le vécu et les déterminants de la violence au travail dans les entreprises de Kisangani. Il vise à déterminer les effets des certains facteurs sociodémographiques sur l'exposition à la violence et sur la manière de réagir des victimes à celle-ci. L'étude voudrait aussi déterminer les réactions spécifiques de victimes par rapport à chaque type de violence subie.*

*Cet article qui est une suite de l'étude que nous avons publiée en 2021 a permis d'identifier quatre formes de violence au travail dans les entreprises à Kisangani: la violence psychologique, la violence physique, la violence morale et le harcèlement sexuel. Aussi, l'étude avait montré que face à la violence subie sur le lieu de travail, le travailleur victime peut recourir à différentes réactions, comme le déni, la poursuite judiciaire, la coopération, la défense physique, la discussion, la coopération, l'évitement, etc.*

*Les données de la présente étude ont été collectées grâce au questionnaire d'enquête appliqué aux travailleurs des entreprises œuvrant à Kisangani en RD-Congo. Les matériaux collectés ont été analysés par le test de l'analyse de variance et le test t de Student ainsi que l'étude de la régression linéaire multiple.*

*Il s'est observé que la catégorie socioprofessionnelle joue dans l'exposition à la violence au travail. En clair, l'exposition à la violence dépend de la position hiérarchique du travailleur et non pas du sexe et du type d'entreprise. Il en est de même pour les réactions manifestées en rapport avec la violence subie. En effet, les agents de cadre recourent davantage aux réactions du déni, de l'évitement, de l'acceptation et de la discussion, les agents d'exécution se réfèrent aux trois premières réactions. Les agents de maîtrise viennent en deuxième quant à la discussion alors qu'ils font moins usage du déni, de l'évitement et de l'acceptation que les autres catégories professionnelles.*

**Mots clés:** - vécu, violence, déterminants, travail, entreprise

## Abstract: -

*The study examines the experience of violence in the workplace. It aims to determine the effects of certain socio-demographic factors on exposure to violence and on how the victim reacts to it. The study also attempts to determine the specific reactions of victims to each type of violence suffered.*

*This article is a follow-up to the study published in 2021 that identified four forms of workplace violence in Kisangani companies: psychological violence, physical violence, moral violence and sexual harassment. Also, the study had shown that faced with violence suffered in the workplace, the victim can resort to different reactions, such as denial, legal action, cooperation, physical defense, discussion, cooperation, avoidance, etc.*

*The data for this study were collected using the survey questionnaire applied to workers in companies operating in Kisangani in DR-Congo. The collected materials were analyzed by the test of the analysis of variance and the Student's t test as well as the study of the multiple linear regression.*

*Results shown that socio-professional category plays a role in exposure to violence at work. Clearly, exposure to violence depends on the hierarchical position of the worker and not on sex and type of company. The same is true for the reactions expressed in relation to the violence suffered. Indeed, the executive workers resort more to the reactions of denial, avoidance, acceptance and discussion, the executing workers refer to the first three reactions. Supervisors come second in terms of the discussion, as they make less use of denial, avoidance and acceptance than the other professional categories.*

**Keywords:** - Experience, violence, determinants, work, company

## I. INTRODUCTION

La violence en milieu de travail constitue, de tous les temps, un problème majeur de gestion des entreprises tant qu'elle impacte toujours négativement les relations entre partenaires et, par voie de conséquence, la productivité recherchée. Ouverte ou voilée, elle demeure présente dans tous les secteurs d'activité de l'économie avec ses effets pervers. Pour Ramazani et al (2021), la violence au travail est un indicateur de l'existence des relations interpersonnelles problématiques au sein de l'entreprise susceptibles de préjudicier celle-ci dans la réalisation de sa mission.

Pour Avril, Beau et Martignolles (2001), la violence au travail est un phénomène préoccupant partout dans le monde et en forte progression, la souffrance au travail concerne toute la hiérarchie.

Au cours de la Conférence du centenaire de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) organisée en juin 2019, il a été adopté la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement. A l'issue de cette convention, les concepts « violence et le harcèlement » dans le monde du travail ont été définis comme « un ensemble de comportements et de pratiques inacceptables, ou de menaces de tels comportements et pratiques, qu'ils se produisent à une seule occasion ou de manière répétée, qui ont pour but de causer, causent ou sont susceptibles de causer un dommage d'ordre physique, psychologique, sexuel ou économique (OIT, 2019, Article 1(a))

Pour Dejours (2011, p.63), la violence comme dimension émergente dans le travail, peut toujours être identifiée comme un symptôme de la déstructuration en profondeur du vivre-ensemble. En effet, l'installation de comportement entaché des actes de violence au travail peut avoir des répercussions sur le bien-être des travailleurs et affecté par voie de conséquence l'efficacité de l'entreprise, renchérit l'auteur.

La violence au travail est entendue comme toute attitude ou tout comportement d'incivilité menant à des agressions qui impliquent des individus et des groupes, dans des circonstances liées à leur travail puis, entraînent des conséquences pour leur sécurité, leur intégrité humaine ainsi que leur santé physique et psychologique (Plante, 2004).

Dans la vie de tous les jours, divers types de comportements, indésirables ou non, peuvent être observés dans les relations entre les travailleurs du même service ou des services différents, entre les personnes occupant les positions hiérarchiques différentes ou occupant la même position dans la hiérarchie de l'entreprise. Dans ce contexte, le milieu de travail peut devenir un terrain propice à des relations interpersonnelles problématiques, le contexte de travail pouvant être un des lieux où les individus sont les plus exposés à des relations plus frustrantes, frustrations susceptibles de déboucher sur des émotions négatives ou des comportements néfastes tel que la violence.

Des nombreuses heures actives de la vie sont passées au travail. En effet, le milieu de travail offre un cadre privilégié de rencontre et d'échanges entre les personnes provenant de différents milieux et de diverses origines. Chacun de ces milieux d'origine est caractérisé par sa culture, ses valeurs, ses croyances, ses normes, sa coutume qui déterminent le mode de vie de chacun de ses membres. Dans cette optique, Savard (2004, p.62) note que les individus qui se trouvent en entreprise sont issus de différents groupes d'appartenance (société, groupes religieux, groupes ethniques, famille, etc.) dont les valeurs, les croyances et les normes vont influencer leurs attitudes et leurs comportements au travail.

Toutefois, dans leurs relations professionnelles, les membres d'une organisation peuvent entrer en conflit entraînant à la longue la destruction du tissu relationnel qui engendre de tensions dont les répercussions peuvent être néfastes pour la vie des individus membres de l'organisation et pour l'organisation elle-même.

Les relations humaines reposent sur l'ensemble des transactions, des échanges qui s'opèrent à des fins professionnelles, également d'une manière informelle entre les membres et les groupes de l'entreprise. Il s'agit pour eux d'apprendre à se connaître, à se respecter dans le rôle qu'ils ont à jouer et mettre à leur service toute l'énergie dont ils disposent dans un sens positif.

Les bonnes relations au travail constituent une base du bien-être pour les travailleurs. Il va de soi qu'une bonne gestion des relations interpersonnelles au sein d'une organisation socio-professionnelle est un gage de succès pour celle-ci. En effet, l'homme étant au centre de l'action d'une entreprise, un bon climat au sein de celle-ci, une bonne ambiance et des échanges fluides entre les travailleurs constituent une des conditions indispensables pour l'entreprise à atteindre ses objectifs notamment la production des biens et des services de qualité.

Dans la vie de tous les jours, divers types de comportements, indésirables ou non, peuvent être observés dans les relations entre les travailleurs du même service ou des services différents, entre les personnes occupant les positions hiérarchiques différentes ou occupant la même position dans la hiérarchie de l'entreprise. Dans ce contexte, le milieu de travail peut devenir un terrain propice à des relations interpersonnelles problématiques, le contexte de travail pouvant être un des lieux où les individus sont les plus exposés à des relations plus frustrantes, frustrations susceptibles de déboucher sur des émotions négatives ou des comportements néfastes tel que la violence.

Dans une étude réalisée dans les entreprises publiques et privées de Kisangani en République démocratique du Congo, il a été observé plusieurs formes de violence vécues au travail notamment la violence psychologique, la violence morale, la violence physique et le harcèlement sexuel. Les auteurs ont également montré que, confronté à ce phénomène sur son lieu de travail, le travailleur ne reste pas passif, il réagit et déploie des mécanismes d'ajustement pour s'adapter au changement de situation et de contexte relationnel dans le milieu de travail. Les réactions manifestées par les sujets sont la défense

verbale, l'évitement, la dénonciation, la discussion, le déni, la défense physique, le recours à la justice, etc (Ramazani et al. ,2021).

La présente étude se propose de répondre aux questions suivantes : Quel est l'effet des caractéristiques sociodémographiques (le type d'entreprise, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle) des travailleurs sur l'exposition à la violence et les réactions des victimes face à celle-ci ? Les réactions de victime de violence au travail dépendent-elles de types de violence subie ?

Dans cette enquête nous cherchons, d'une part, à appréhender l'effet des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs sur l'exposition à la violence et les réactions des victimes de celle-ci. Et, d'autre part, l'étude tente d'expliquer si le type de violence subie conduit à une réaction spécifique du travailleur victime de cette violence.

## II. Méthodologie d'enquête.

Une enquête empirique a été menée auprès des travailleurs des quelques entreprises étatiques et privées œuvrant à Kisangani au cours de l'année 2018. Le questionnaire d'enquête a été utilisé pour recueillir les informations auprès des travailleurs desdites entreprises.

Campenhoudt, Quivy et Marquet (2017, p. 237) estiment que l'enquête par questionnaire consiste à poser, à un ensemble de répondants (une population totale ou un échantillon), une série de questions relatives à leur situation sociale, professionnelle ou familiale, à leurs opinions, à leurs attitudes à l'égard d'opinions ou d'enjeux humains et sociaux, à leurs attentes, à leurs niveaux de connaissance ou de conscience d'un événement ou d'un problème ou encore sur tout autre point qui intéresse les chercheurs.

L'échantillonnage des sujets a été réalisé à deux niveaux : la sélection des entreprises et le choix des sujets d'enquête. Pour la sélection des entreprises, la technique de l'urne (tirage avec remise) a permis de choisir un échantillon de 10 entreprises (5 entreprises étatiques et 5 entreprises privées). Pour le choix des individus, nous avons constitué un échantillon stratifié proportionnel composé de 194 sujets d'enquête (48,5% des travailleurs des entreprises étatiques et 51,5% des sujets issus des entreprises privées). Les caractéristiques sociodémographiques retenues dans cette enquête sont le sexe, la catégorie socioprofessionnelle et le type d'entreprise. La description des individus échantillonnés en fonction des caractéristiques susmentionnées est présentée dans les tableaux 1 et 2.

Le tableau 1 renseigne que 48,5% de sujets échantillonnés proviennent des entreprises étatiques alors que 51,5% sont issus des entreprises privées. Considérant le sexe des répondants, 78,9% des sujets sont de sexe masculin tandis que 21,1% sont des sujets de sexe féminin. Les données liées au sexe sont le reflet de la représentativité des femmes dans la société congolaise où la parité femme-homme reste encore un idéal lointain à atteindre. En effet, le monde du travail en RD-Congo est davantage dominé par les hommes au détriment des femmes qui constituent pourtant la majorité de la population congolaise.

D'ailleurs, Matundu et Faray-Kele (2010) notent que, en RD-Congo les opportunités pour les femmes sont généralement limitées. Elles (les femmes) sont sous représentées dans le travail formel, surtout dans les positions de fonctionnaires de niveau supérieur.

Tableau 1. Répartition des sujets en fonction de type d'entreprise et de sexe

Type d'entreprise	Sexe		Total	%
	M	F		
Entreprise étatique	80	14	94	48,5
Entreprise privée	73	27	100	51,5
Total	153	41	194	100
%	78,9	21,1	100	-

Le tableau 2 reprend les catégories socioprofessionnelles des sujets d'enquête dans les deux types d'entreprise. Il indique que 44,8% des sujets sont des agents d'exécution ; 35,1% des agents de maîtrise et 20,1% sont constitués des cadres. Les agents d'exécution constituent la masse laborieuse des entreprises. Ils sont le poumon qui assure la survie des entreprises. Ce qui expliquerait leur effectif élevé parmi les sujets d'enquête.

Tableau 2. Répartition des sujets par type entreprise et la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs

Entreprise	Catégorie socioprofessionnelle				
	Cadre	Maitrise	Exécution	Total	%
Entreprise étatique	20	32	42	94	48,5
Entreprise privée	19	36	45	100	51,5
Total	39	68	87	194	100
%	20,1	35,1	44,8	100	-

Au-delà de la description de cet échantillon, notons qu’une analyse statistique a été réalisée sur les matériaux collectés au cours de l’enquête empirique. A ce sujet, l’effet des caractéristiques sociodémographiques a été apprécié par le test de l’analyse de variance et le test t de Student par la comparaison des moyennes observées dans ces caractéristiques sociodémographiques des travailleurs. L’étude de la régression linéaire multiple a été effectuée dans l’objectif de mettre chaque réaction en rapport avec la violence. L’attente étant que chaque réaction soit appropriée à un type de violence déterminé. En clair, il s’est agi de voir si un type de violence donnée pourrait entraîner une réaction spécifique chez la personne victime de cette violence.

### III. Résultats

#### 3.1. Effet du type d’entreprise, de la catégorie socioprofessionnelle et du sexe sur l’exposition à la violence

Le type d’entreprise, la catégorie socioprofessionnelle et le sexe sont les caractéristiques sociodémographiques des sujets retenues dans cette recherche. Il est question de voir si le vécu du comportement de violence au travail est déterminé par ces caractéristiques.

##### 3.1.1. Type d’entreprise

Deux types d’entreprise sont considérés dans cette étude : organisation publique et organisation privée. Le tableau 3 reprend les statistiques descriptives de violence (moyenne et écart-type) en fonction de type d’organisation ainsi que le test t de Student de différence des moyennes.

La lecture ce tableau montre que, pour toutes les quatre formes de violence (physique, psychique, morale et harcèlement sexuel) décrites, les résultats présentent des différences non significatives ( $p > 0,05$ ) entre les entreprises publique et privée. Ceci veut dire que la violence au travail ne dépend pas du type d’entreprise fréquentée. En outre, par rapport à leurs moyennes, l’on peut constater que les violences morale et psychologique sont les formes de violence les plus observées dans les deux types d’entreprise.

Tableau 3. Comparaison des moyennes des violences en fonction de types d’entreprise

Formes de violence	Type d’entreprise				t	Probabilité
	Publique (n=100)		Privée (n=94)			
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type		
Violence physique	1,40	0,50	1,39	0,46	0,24	0,809
Harcèlement sexuel	1,53	0,56	1,61	0,70	-0,92	0,360
Violence morale	1,73	0,58	1,66	0,55	0,91	0,364
Violence psychologique	1,61	0,41	1,70	0,51	-1,30	0,197

##### 3.1.2. Sexe

Il est question de voir l’effet du sexe des répondants sur l’exposition à la violence au travail. A l’occasion, les moyennes des sujets du point de vue de leur sexe ont été comparées dans les différentes dimensions de la violence. Le test t de Student a été appliqué à cet effet et les résultats obtenus sont résumés dans le tableau 4.

L’observation des informations de ce tableau montre que le test t de Student est non significatif pour toutes les formes de violence ( $p > 0,05$ ). Autrement dit, la violence physique, le harcèlement sexuel, la violence morale et la violence psychologique sont vécues de la même façon aussi bien par les femmes que par les hommes au travail dans les entreprises enquêtées. Les travailleurs de ces entreprises sont exposés à la violence indépendamment de leur sexe.

Tableau 4. Comparaison des moyennes des violences par rapport au sexe des sujets

Formes de violence	sexe	N	Moyenne	Ecart-type	t	p
violence physique	F	34	1,431	0,398	0,5234	0,6013
	H	152	1,384	0,495		
harcèlement sexuel	F	34	1,676	0,684	1,1884	0,2362
	H	152	1,535	0,614		
violence morale	F	34	1,647	0,499	0,3624	0,7175
	H	152	1,686	0,587		
violence psychologique	F	34	1,546	0,434	1,4478	0,1494
	H	152	1,672	0,463		

### 3.1.3. Catégorie socioprofessionnelle

La catégorie socioprofessionnelle est répartie en trois modalités : le cadre, la maîtrise et l'exécution. Il est question de voir l'effet de la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs sur l'exposition à la violence au travail. Le tableau 5 résume les statistiques descriptives (moyenne et écart-type) de violence en fonction de la catégorie professionnelle de sujets ainsi que les rapports F de différence des moyennes entre les trois dimensions de la catégorie socioprofessionnelle.

D'après ce tableau, il apparaît que les formes de violence les plus observées chez les agents des différentes catégories socioprofessionnelles sont la violence morale et la violence psychologique. Ces deux formes de violence présentent des moyennes supérieures à celles des autres. Dans toutes les catégories, il s'observe de moins en moins la violence physique.

Tableau 5. Comparaison des moyennes des violences en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

Formes de violence	Catégories socioprofessionnelles						F	p
	cadre		maîtrise		exécution			
	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type	Moyenne	Ecart-type		
Violence physique	1,22	0,34	1,39	0,48	1,49	0,52	4,31	0,01
Harcèlement sexuel	1,59	0,72	1,45	0,52	1,63	0,62	1,57	0,21
Violence morale	1,68	0,62	1,54	0,43	1,79	0,61	3,88	0,02
Violence psychologique	1,71	0,5	1,6	0,47	1,66	0,44	0,81	0,45

Le test d'ANOVA n'a révélé aucune différence significative entre les catégories socioprofessionnelles des travailleurs dans le harcèlement sexuel et la violence psychologique ( $p > 0,05$ ). Ces deux formes de violence sont vécues de la même manière quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle (cadre, maîtrise ou exécution). Donc, la position hiérarchique des travailleurs ne déterminent pas le harcèlement sexuel et la violence psychologique.

Cependant, il apparaît que la violence physique et la violence morale ne sont pas vécues de la même façon selon les catégories socioprofessionnelles. Une différence significative ( $p < 0,05$ ) a été observée dans le vécu de ces deux formes de violence par les travailleurs de différentes catégories socioprofessionnelle (cadre, maîtrise, exécution). Autrement dit, l'exposition à ces deux formes (violence physique et violence morale) au travail dépend de la catégorie socioprofessionnelle des travailleurs.

Le test de Newman-Keuls appliqué sur ces deux formes de violence (violence physique et violence morale) a montré que les agents d'exécution sont parmi ceux qui sont exposés à la violence physique et la violence morale par rapport aux autres catégories. Les agents de maîtrise se trouvent exposés à la violence physique alors que les cadres ont été confrontés à la violence morale. Ces résultats sont repris dans les tableaux 4.5a et 4.5b.

Tableau 4.5a. Comparaisons multiples des moyennes de la violence physique en fonction des catégories socioprofessionnelles.

Catégories socioprofessionnelles	N	Sous-ensembles	
		1	2
Cadre	37	1,2162	
Maîtrise	65	1,3949	1,3949
Exécution	84		1,4921

Ce tableau montre la formation de deux sous-ensembles homogènes: un sous-ensemble composé des agents de cadres et des maîtrises et un deuxième sous ensemble qui comprend les agents de maîtrise et les agents d'exécution. En outre, parmi les catégories socioprofessionnelles, la violence physique est davantage vécue par les agents d'exécution dont la moyenne est supérieure à celles des autres catégories. Elle est suivie par les agents de maîtrise.

Tableau 4.5b. Comparaisons multiples des moyennes de la violence morale en fonction des catégories socioprofessionnelles.

Catégories socioprofessionnelles	N	Sous-ensembles	
		1	2
Maîtrise	65	1,5385	
Cadre	37	1,6757	1,6757
Exécution	84		1,7937

Dans ce tableau il s'observe deux sous-ensembles homogènes formés : un premier sous-ensemble composé des agents de maîtrise et des agents de cadre et le deuxième sous-ensemble composé des agents de cadre et de des agents d'exécution. Parmi les catégories socioprofessionnelles, les agents d'exécution suivis des agents de cadre sont les catégories ayant vécues la violence morale au travail.

### 3. 2. Effet du type d'entreprise, de la catégorie socioprofessionnelle et du sexe sur les réactions des victimes à la violence au travail

Dans ce paragraphe, l'objectif visé consiste à vérifier si le type d'entreprise, la catégorie socioprofessionnelle et le sexe des travailleurs déterminent leurs réactions face à la violence au travail. Pour cela, nous avons comparé les moyennes des réactions des sujets dans ces trois différentes caractéristiques.

#### 3.2.1. Type d'entreprise

Le tableau 6 reprend les différences des moyennes des réactions des travailleurs à la violence en fonction de type d'organisation. Il indique les résultats au test t concernant la comparaison des moyennes entre les entreprises publiques et les entreprises privées.

Il ressort de ce tableau que le test t de Student révèle un seul cas de différence significative ( $p \leq 0,05$ ) entre les deux types d'entreprise. Il s'agit de la défense verbale adoptée par les travailleurs provenant, dans leur majorité, des organisations privées. Ainsi, dans les autres réactions face à la violence, le type d'entreprise ne permet de discriminer les sujets des entreprises publiques de ceux des entreprises privées.

Tableau 6. Comparaison des moyennes de réactions par type d'entreprise

Réactions	type d'entreprise	N	Moyenne	SD	t	p
déli	publique	100	1,86	0,888	-0,673	0,5017
	privée	94	1,947	0,908		
évitement	publique	100	1,9	0,937	-1,3296	0,1852
	privée	94	2,085	1,00		
acceptation	publique	100	1,87	0,906	-0,265	0,7913
	privée	94	1,904	0,893		
négociation	publique	100	1,71	0,782	-0,6977	0,4863
	privée	94	1,798	0,957		

défense physique	publique	100	1,71	0,795	-0,0217	0,9827
	privée	94	1,713	0,969		
discussion	publique	100	1,83	0,792	-1,1035	0,2714
	privée	94	1,979	1,057		
coopération	publique	100	1,76	0,818	0,3777	0,7061
	privée	94	1,713	0,923		
défense verbale	publique	100	1,9	0,916	<b>-2,196</b>	0,0294
	privée	94	2,223	1,118		
poursuite judiciaire	publique	100	1,72	0,78	0,5166	0,606
	privée	94	1,66	0,849		
dénonciation	publique	100	1,84	0,813	-1,6669	0,0972
	privée	94	2,053	0,966		

### 3.2.2. Sexe

Les différences des moyennes de réactions à la violence selon le sexe des sujets sont condensées dans le tableau 7. Ce tableau inclut aussi les résultats relatifs au test t de Student.

Les résultats montrent que l'effet du sexe des travailleurs sur leurs réactions à la violence subie n'a pas été démontré. En effet, il n'y a pas de différence significative dans les réactions face à la violence au travail entre les travailleurs et les travailleuses des organisations enquêtées ( $p > 0,05$ ). Ce qui signifie que, quel que soit leur sexe, les travailleurs et les travailleuses ont tendance à avoir les mêmes réactions lorsqu'ils se trouvent confronter à un comportement de violence au travail.

Tableau 7. Comparaison des moyennes de réactions en fonction de sexe des sujets

Réactions	sexe	Moyenne	SD	t	p
déli	F	1,74	0,864	-1,212	0,2272
	M	1,94	0,901		
évitement	F	1,94	0,886	-0,144	0,886
	M	1,97	0,966		
acceptation	F	1,91	0,933	0,284	0,7774
	M	1,86	0,892		
négociation	F	1,79	0,845	0,224	0,823
	M	1,76	0,891		
défense physique	F	1,68	0,843	-0,356	0,7221
	M	1,74	0,904		
discussion	F	1,88	0,88	-0,143	0,8868
	M	1,91	0,958		
coopération	F	1,65	0,812	-0,658	0,5115
	M	1,76	0,891		
défense verbale	F	1,94	0,919	-0,605	0,5457
	M	2,06	1,05		
poursuite judiciaire	F	1,62	0,922	-0,516	0,6066
	M	1,70	0,789		
dénonciation	F	1,82	0,936	-0,732	0,4654
	M	1,95	0,882		

3.2.3. Catégorie socioprofessionnelle

Le tableau 8 expose les résultats de l'analyse de variance appliquée pour comparer les moyennes des réactions de victime à la violence par rapport à leur catégorie socioprofessionnelle.

Ce tableau a révélé quatre cas où l'effet de la catégorie socioprofessionnelle s'est avéré significatif ( $p \leq 0,05$ ). Il s'agit des réactions du déni, de l'évitement, de l'acceptation et de la discussion. Dans les autres réactions, les travailleurs considérés du point de vue de leur appartenance à la catégorie professionnelle, n'ont pas manifesté de différence significative.

Tableau 8. Comparaison des moyennes de réactions à la violence en fonction de la catégorie socioprofessionnelle

Type de réaction	Catégorie socioprofessionnelle						Anova	
	Exécution		Maîtrise		Cadre		F	Sig
	Moyenne	SD	Moyenne	SD	Moyenne	SD		
déni	2,01	0,829	1,63	0,782	2,11	1,048	4,966**	0,008
évitement	2,02	0,931	1,68	0,752	2,32	1,107	6,286**	0,002
acceptation	1,92	0,908	1,66	0,776	2,22	0,947	4,855**	0,009
négociation	1,83	0,889	1,68	0,868	1,68	0,818	0,752	0,473
défense physique	1,83	0,903	1,62	0,804	1,73	0,990	1,105	0,333
discussion	1,79	0,808	1,83	0,977	2,30	1,051	4,278*	0,015
coopération	1,86	0,946	1,57	0,706	1,70	0,909	2,061	0,13
défense verbale	2,02	1,018	1,89	0,970	2,27	1,071	1,644	0,196
poursuite judiciaire	1,76	0,816	1,49	0,664	1,76	0,863	2,521	0,083
dénonciation	2,01	0,857	1,78	0,838	1,97	0,957	1,317	0,27

Le test de Newman-Keuls a été réalisé pour comparer les moyennes de ces types de réaction (déni, évitement, acceptation et discussion). Il s'est dégagé de l'observation de l'ensemble de ces résultats issus de ce test que les agents de cadre recourent davantage aux réactions du déni, de l'évitement, de l'acceptation et de la discussion. Les agents d'exécution viennent en seconde position pour les trois premières réactions. Les agents de maîtrise recourent à la discussion alors qu'ils font moins usage du déni, de l'évitement et de l'acceptation que les autres catégories professionnelles. Les tableaux 4.9a, 4.9b, 4.9c, et 4.9d résument les résultats du test de Newman-Keuls.

Tableau 4.9a. Comparaisons multiples des moyennes de réaction du déni selon les catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle	N	Sous-ensembles	
		1	2
maîtrise	65	1,6308	
exécution	84		2,0119
cadre	37		2,1081

Ce tableau renseigne la formation de deux sous-ensembles homogènes par rapport à la réaction du déni par les catégories socioprofessionnelles des travailleurs. Le premier sous-ensemble comprend les agents de maîtrise et le second est composé des agents d'exécution et de cadre. Dans ces catégories, la réaction du déni est davantage observée chez les cadres où la moyenne est plus élevée par rapport aux autres catégories. Les agents d'exécution viennent en seconde position.

Tableau 4.9b. Comparaisons multiples des moyennes de réaction d'évitement selon les catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle	N	Sous-ensembles	
		1	2
maîtrise	65	1,6769	
exécution	84		2,0238
cadre	37		2,3243

Les informations dans ce tableau montrent que, par rapport à la réaction d'évitement, deux sous-ensembles sont formés parmi les catégories socioprofessionnelles des agents des organisations enquêtées. Aussi, la réaction d'évitement est davantage observée chez les cadres dont la moyenne est plus élevée par rapport aux autres catégories. Ils sont suivis, en deuxième position, par les agents d'exécution.

Tableau 4.9c. Comparaisons multiples des moyennes de réaction d'acceptation selon les catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle	N	Sous-ensembles	
		1	2
maîtrise	65	1,6615	
exécution	84	1,9167	1,9167
cadre	37		2,2162

Il apparaît dans ce tableau que, pour la réaction d'acceptation, deux sous-ensembles homogènes sont formés à partir des catégories socioprofessionnelles des agents des organisations enquêtées. Le premier sous-ensemble comporte les agents de maîtrise et les agents d'exécution alors que le deuxième il y a les agents d'exécution et les agents de cadre. De ces catégories, la réaction d'acceptation est davantage observée chez les agents de cadre et les agents d'exécution que chez les agents de maîtrise.

Tableau 4.9d. Comparaisons multiples des moyennes de réaction de discussion selon les catégories socioprofessionnelles

Catégorie socioprofessionnelle	N	Sous-ensembles	
		1	2
exécution	84	1,7857	
maîtrise	65	1,8308	
cadre	37		2,2973

La lecture de ce tableau fait observer que, par rapport à la réaction de discussion manifestée par les enquêtés, deux sous-ensembles homogènes sont formés par rapport aux catégories socioprofessionnelles des sujets. Dans le premier sous-ensemble, l'on retrouve les agents d'exécution et de maîtrise, dans le second, se trouvent les agents de cadre. En outre, l'on peut constater que la réaction de la discussion est observée chez les cadres que chez les agents de maîtrise et d'exécution.

### III.3. Vécu de la violence et réactions de victimes.

Quatre formes de violence vécues au travail dans les entreprises, il s'agit des violences psychologique, physique, morale et du harcèlement sexuel. En plus, l'étude avait montré que le travailleur victime de violence au travail manifeste différentes réactions pour y faire face entre autre le déni, l'évitement, l'acceptation, la négociation, la défense physique, la discussion, la coopération, la défense verbale, la poursuite judiciaire et la dénonciation (Ramazani et al, 2021).

Dans cette section, notre objectif est de mettre chaque réaction de victimes en rapport avec la violence subie. La proposition est que chaque réaction de victime soit appropriée à un type de violence spécifique subie au travail. Pour ce faire, l'étude de la régression linéaire multiple (méthode pas-à-pas) a été réalisée. Celle-ci a permis d'apprécier les formes de violence, une à une, par rapport à leurs forces de prédiction des réactions chez la victime ou la personne cible de cette violence.

L'analyse a dégagé les coefficients de corrélations multiples positifs et significatifs entre les formes de violence et les réactions de victimes à celles-ci ( $p \leq 0,05$ ). Quant à la prédiction des réactions des victimes, les tableaux suivants présentent les coefficients de régression de différentes réactions en fonction des formes de violence.

Tableau 9. Coefficients de régression du déni en fonction de formes de violence

Modèle		Coefficient	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,090	0,233	4,674	0,0000
	violence psychologique	0,491	0,136	3,617	0,0004
2	(Constante)	0,780	0,263	2,967	0,0034
	violence psychologique	0,393	0,140	2,807	0,0055
	violence morale	0,279	0,114	2,440	0,0156

La lecture des informations de ce tableau montre que les coefficients de régression du déni sont positifs et significatifs ( $p \leq 0,01$ ) dans les deux formes de violence (psychologique et morale). Ces coefficients montrent une relation directe entre les violences psychologique et morale et la réaction du déni. Il s'avère que le déni est préconisé comme réaction appropriée dans la violence psychologique selon les travailleurs.

Tableau 10. Coefficients de régression de l'évitement en fonction de formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	0,998	0,250	3,990	0,0001
	violence psychologique	0,599	0,146	4,113	0,0001
2	(Constante)	0,591	0,280	2,111	0,0360
	violence psychologique	0,470	0,149	3,155	0,0019
	violence morale	0,367	0,122	3,015	0,0029

D'après ce tableau, nous constatons que les coefficients de régression de l'évitement sont significatifs ( $p < 0,05$ ) dans les formes de violence psychologique et morale. Partant de ces coefficients, il s'observe une relation directe entre les violences psychologique et morale et la réaction d'évitement. Ainsi, la violence psychologique semble déterminer une large part de la réaction d'évitement des travailleurs qui en sont confrontés.

Tableau 11. Coefficients de régression de l'acceptation en fonction de formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,041	0,233	4,472	0,0000
	violence psychologique	0,511	0,136	3,770	0,0002
2	(Constante)	0,696	0,261	2,663	0,0084
	violence psychologique	0,402	0,139	2,885	0,0044
	violence morale	0,310	0,114	2,732	0,0069

La lecture de ce tableau montre que les coefficients de régression sont significatifs ( $p < 0,01$ ) dans les formes de violence psychologique et morale. Ces coefficients illustrent une relation directe entre les violences psychologique et morale et la réaction d'acceptation. Partant, l'acceptation est le type de réaction préconisé par les travailleurs en cas de violence psychologique au travail.

Tableau 12. Coefficients de régression de la négociation en fonction de formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,016	0,227	4,469	0,0000
	violence psychologique	0,445	0,132	3,366	0,0009
2	(Constante)	0,704	0,256	2,749	0,0066
	violence psychologique	0,346	0,136	2,542	0,0118
	violence morale	0,281	0,111	2,526	0,0124

Au vu de ce tableau, il se dégage que les coefficients de régression sont positifs et très significatifs ( $p \leq 0,01$ ) dans les formes de violence psychologique et morale. Ces coefficients montrent une relation directe entre les violences psychologique et morale et la réaction de négociation. Donc, la négociation est également une réaction préconisée par les travailleurs à la suite d'une violence psychologique.

Tableau 13. Coefficients de régression de la défense physique en fonction des formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	0,991	0,187	5,306	0,0000
	violence physique	0,516	0,127	4,077	0,0001
2	(Constante)	0,552	0,265	2,086	0,0384
	violence physique	0,467	0,127	3,677	0,0003
	violence psychologique	0,307	0,133	2,311	0,0219

En parcourant ce tableau, nous constatons que les coefficients de régression significatifs ( $p < 0,05$ ) dans les formes de violence physique et psychologique. A cet effet, il y a une relation directe entre les violences physique et psychologique et la réaction de défense physique. Partant, la défense physique est une réaction manifestée par le travailleur à la suite d'une violence physique à laquelle il est confronté.

Tableau 14. Coefficient de régression de la discussion en fonction des formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,136	0,243	4,665	0,0000
	violence psychologique	0,463	0,142	3,267	0,0013
2	(Constante)	0,819	0,279	2,942	0,0037
	violence psychologique	0,433	0,141	3,071	0,0024
	harcèlement sexuel	0,234	0,103	2,262	0,0248

Partant de ce tableau, l'on peut constater que les coefficients de régression significatifs ( $p < 0,05$ ) dans les formes de violence psychologique et le harcèlement sexuel. Ces coefficients montrent une relation directe entre la violence psychologique et le harcèlement sexuel et la réaction de discussion. Ainsi, la discussion est une réaction manifestée par le travailleur à la suite d'une violence psychologique subie au travail.

Tableau 15. Coefficient de régression de la coopération en fonction des formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	0,938	0,188	4,977	0,0000
	violence morale	0,472	0,106	4,468	0,0000
2	(Constante)	0,509	0,250	2,035	0,0432
	violence morale	0,392	0,109	3,604	0,0004
	violence psychologique	0,341	0,133	2,564	0,0111

Ce tableau fait observer que les coefficients de régression significatifs ( $p < 0,05$ ) dans les formes de violence morale et psychologique. Ces coefficients montrent une relation directe entre les formes de violences morale et psychologique et la réaction de coopération. De ce fait, la coopération est aussi une réaction manifestée par le travailleur à la suite d'une violence morale subie au travail.

Tableau 16. Coefficient de régression de la défense verbale en fonction des formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,045	0,266	3,930	0,0001
	violence psychologique	0,611	0,155	3,946	0,0001

L'observation de ce tableau fait remarquer un coefficient de régression significatifs ( $p < 0,01$ ) pour la violence psychologique. Ce coefficient renseigne une relation directe entre la violence psychologique et la réaction de défense verbale. Partant, la défense verbale est aussi une réaction manifestée à la suite d'une violence psychologique subie au travail.

Tableau 17. Coefficient de régression de la poursuite judiciaire en fonction des formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,248	0,216	5,780	0,0000
	violence psychologique	0,268	0,126	2,131	0,0344

Il apparaît dans ce tableau que le coefficient de régression significatifs ( $p < 0,05$ ). Celui-ci renseigne qu'il existe une relation directe entre la violence psychologique et la réaction de poursuite judiciaire. Ainsi, la poursuite judiciaire est également une réaction manifestée à la suite d'une violence psychologique subie au travail.

Tableau 18. Coefficient de régression de la dénonciation en fonction des formes de violence

Modèle		Coefficients	Erreur standard	t	p
1	(Constante)	1,284	0,235	5,460	0,0000
	violence psychologique	0,398	0,137	2,907	0,0041

Ce tableau illustre un coefficient de régression significatifs ( $p < 0,01$ ). Dans ce contexte nous concluons qu'il existe une relation directe entre la violence psychologique et la réaction de dénonciation. De ce fait, la dénonciation est aussi une réaction à la suite d'une violence psychologique subie au travail.

De ce qui précède, il y a lieu d'affirmer que la violence psychologique au travail entraîne différents types de réaction chez la victime notamment le déni, l'évitement, l'acceptation, la négociation, la discussion, la défense verbale, la poursuite judiciaire ou la dénonciation. Alors que la violence physique subie au travail entraîne chez la personne cible la réaction de défense physique. La violence morale quant à elle provoque une réaction de coopération. Cependant, il sied de signaler que le harcèlement sexuel n'a pas entraîné des réactions spécifiques.

#### IV. Discussion des résultats

Deux questions sous-tendent la présente étude : Quel est l'effet des caractéristiques sociodémographiques (le type d'entreprise, le sexe et la catégorie socioprofessionnelle) des travailleurs sur l'exposition à la violence et les réactions des victimes face à celle-ci ? Les réactions de victime de violence au travail dépendent-elles de types de violence subie ?

##### 4.1. Effet du type d'entreprise, du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle sur la détermination de la violence au travail et sur les réactions de victimes

Certaines caractéristiques de l'individu peuvent déterminer le comportement de celui-ci en milieu de travail. En effet, le contexte dans lequel évolue l'individu le prédispose à se comporter d'une certaine manière. Notre manière de nous comporter dépend de la façon dont nous sommes perçus et jugés par les autres mais aussi de la position que nous occupons dans un environnement déterminé.

Dans cette étude, nous avons vérifié la part du type d'entreprise (publique ou privée), du sexe (le fait d'être homme ou femme) et de la catégorie socioprofessionnelle (c'est-à-dire la position hiérarchique du travailleur) sur l'exposition à la violence. Il s'est agi, d'une part, de voir si ces facteurs socioprofessionnels exposent les travailleurs à la violence sur le lieu de travail. Et d'autre part, voir si ces mêmes facteurs déterminent la manière de réagir du travailleur victime de violence au travail.

Les résultats ont montré que les agents d'exécution sont parmi ceux qui sont exposés à la violence physique et la violence morale par rapport aux autres catégories. Par contre les agents de maîtrise se trouvent exposés à la violence physique alors que les cadres ont été confrontés à la violence morale. De tous les facteurs sociodémographiques, seule la catégorie socioprofessionnelle permet de montrer un lien avec la violence vécue au travail. Autrement dit, l'exposition à la violence dépend de la position hiérarchique du travailleur et non pas du sexe et du type d'organisation.

Dans une étude portant sur les facteurs de risque organisationnels des violences, harcèlement moral ou sexuel au travail, Garcia et al (2006) ont trouvé des résultats allant dans le même sens. En effet, les auteurs ont montré que le harcèlement moral personnel, le harcèlement moral lié au travail et le harcèlement sexuel sont liés à la fonction (le statut d'ouvrier) et au sexe. Les victimes du harcèlement moral personnel sont principalement des ouvriers.

Toute entreprise est dotée d'une structure déterminée. Celle-ci définit les relations hiérarchiques et fonctionnelles, ainsi que les rapports et la communication interne d'une société. Dans chaque entreprise, les décisions stratégiques sont prises et appliquées par des intervenants de services différents. Ainsi, la responsabilité de chaque personnel et les liens qui existent entre les différents personnels sont bien définis. Les agents de maîtrise se trouvant à l'intersection entre les cadres et les agents d'exécution subissent la pression des uns et des autres.

Les décisions dans une entreprise sont prises par des responsables qualifiés et chaque tâche est menée ou exécutée par un ou plusieurs subordonnés bénéficiant des compétences qui y sont nécessaires. Le manque de discipline des collaborateurs, notamment aux niveaux hiérarchiques inférieurs, peut donner lieu à certains comportements comme la violence sur le lieu de travail. Face à la pression subie, un travailleur peut répondre par la violence à l'égard de la hiérarchie ou de ses pairs hiérarchiques (insultes, mépris, manque de respect, critique du travail de l'autre, violence physique).

Quant aux réactions de victime de violence au travail, il s'est dégagé que les agents de cadre recourent davantage aux réactions du déni, de l'évitement, de l'acceptation et de la discussion, les agents d'exécution recourent aux trois premières réactions. Les agents de maîtrise viennent en deuxième quant à la discussion alors qu'ils font moins usage du déni, de l'évitement et de l'acceptation que les autres catégories professionnelles.

Les réactions à la violence au travail peuvent être de nature passive (évitement, dénonciation, déni, discussion, acceptation, négociation, coopération) ou de nature active ou agressive (défense verbale, défense physique, poursuite judiciaire). Il a été observé dans cette étude que les travailleurs des entreprises enquêtées, quelle que soit la catégorie socioprofessionnelle, recourent aux réactions passives (le déni, l'évitement, l'acceptation, la discussion).

En effet, la réalisation des objectifs organisationnels est tributaire du climat social qui règne dans l'entreprise. Recourir à des réactions actives ou agressives pour régler un différend survenu au travail est une solution inappropriée pour maintenir une bonne entente entre les travailleurs. Pour maintenir un bon climat social au sein de l'entreprise, la référence à des réactions passives face à un comportement de violence permet de faire le lit pour la paix, la confiance mutuelle et le rapport harmonieux entre les travailleurs.

Comme avancé par Berger cité par Dufour et Peretti (n.d.), l'importance de la dimension instrumentale du travail (travail vu comme source de revenus) a donc diminué au profit des dimensions sociales (les relations humaines dans le travail et l'ambiance) et symboliques (l'épanouissement de l'individu au travail). Il importe au service de ressources humaines de s'investir à cultiver un bon climat social au travail susceptible de favoriser l'épanouissement individuel et les bonnes relations entre tous, gages de l'efficacité de l'organisation.

En effet, de nos jours les entreprises doivent gérer les demandes de salariés d'une nouvelle « génération », qui ne fonctionnent plus « au devoir de faire » comme leurs parents, mais qui en tant que citoyens, exigent de plus en plus de « plaisir de faire ». En gardant comme réalité principale que l'homme est un des acteurs majeurs de la génération de valeur pour l'entreprise, la question de sa performance reste un enjeu pour l'organisation. Un pari gagnant/gagnant est à relever, si l'entreprise arrive à y répondre. La réponse à la demande de bien-être ne doit pas juste correspondre à une régulation du mal-être : soigner la souffrance au travail. Il faut aller au-delà en apportant au salarié des moyens de se développer (Achte et al, 2021).

#### **4.2. Vécu de la violence et réactions des victimes.**

Les résultats ont montré que les comportements de violence au travail entraînent certaines réactions spécifiques chez la victime. En effet, il a été observé que la violence morale au travail entraîne chez la victime le déni, l'acceptation, la

négociation, la discussion ou la coopération. Alors que la violence psychologique au travail entraîne chez la victime l'évitement. La violence physique quant à elle provoque une défense physique.

A travers ces résultats l'on peut observer que les travailleurs sont davantage sensibles à la violence morale. Celle-ci entraîne des réactions variées. En effet, tous les individus ne réagissent pas de la même manière face à un stresser. Un même événement peut être évalué par certaines [personnes] comme extrêmement menaçant et pour d'autres comme un défi (Tarquinio et Spitz, 2012).

Dans la même perspective, Cohen (cité par Giovannini et al, 1986, pp.99-115) à travers le modèle de l'évaluation de la situation stressante, montre que la relation entre des situations stressantes rencontrées par le sujet et les conséquences qu'elles ont sur son état de santé n'est ni simple, ni directe, mais elle est transmise de façon cognitive par le jugement que le sujet donne à la situation en lui reconnaissant ou non le caractère stressant.

Face à un comportement de violence, les travailleurs peuvent réagir différemment. La différence des réactions à une même forme de violence peut s'expliquer par les différences interindividuelles entre les travailleurs victimes de la violence au travail, celles-ci déterminant l'évaluation faite de la violence subie. En effet, confronté à une situation stressante, l'individu réalise deux types d'évaluation ; une évaluation primaire portant sur le sens de l'événement et une évaluation secondaire basée sur les ressources et les options choisies pour faire face à la situation. La réaction à la violence subie est une résultante de l'évaluation faite par le sujet sur le danger que cette violence représente pour sa vie et pour son travail. Cette évaluation ne sera pas la même pour tous les travailleurs, il en est de même de la capacité à supporter la charge émotionnelle qu'engendre la violence qui détermine la réaction de travailleur victime de violence sur son lieu de travail.

Lazarus (cité par Giovannini et al., 1986) pense que personne ne perçoit les événements de la même façon : ce qui peut être stressant pour un individu peut ne pas l'être pour un autre. En effet, l'individu évalue la situation pour se rendre compte si elle est ou peut devenir dangereuse pour lui sur la base de la capacité qu'il a de comprendre quel est pour lui le danger de la situation et comment il peut faire appel à ses ressources pour neutraliser ou déplacer le danger.

### Conclusion

La présente étude a porté sur le vécu et les déterminants de la violence au travail dans les entreprises de Kisangani. Elle s'est préoccupée à appréhender l'effet des caractéristiques sociodémographiques des travailleurs sur l'exposition à la violence et sur les réactions des victimes à celle-ci. Et, d'autre part, elle tente d'expliquer si le type de violence subie conduit à une réaction spécifique du travailleur victime de cette violence.

Au sujet des effets du type d'entreprise, du sexe et de la catégorie socioprofessionnelle sur l'exposition à la violence et sur la manière de réagir de victime à celle-ci, la présente étude a montré que parmi ces caractéristiques socioprofessionnelles, la catégorie socioprofessionnelle permet de montrer un lien avec la violence vécue au travail. Autrement dit, l'exposition à la violence dépend de la position hiérarchique du travailleur et non pas du sexe et du type d'organisation. En effet, il s'observe que les agents d'exécution sont parmi ceux qui sont exposés à la violence physique et à la violence morale par rapport aux autres catégories. Par contre les agents de maîtrise se trouvent exposés à la violence physique et les cadres ont été confrontés à la violence morale.

De même, la position du travailleur dans la hiérarchie de l'entreprise (la catégorie socioprofessionnelle) a permis de discriminer les victimes de violence dans leurs manières de réagir face à la violence subie au travail. Le constat dégagé est que les agents de cadre recourent davantage aux réactions du déni, de l'évitement, de l'acceptation et de la discussion, les agents d'exécution se réfèrent aux trois premières réactions. Les agents de maîtrise recourent à la discussion alors qu'ils font moins usage du déni, de l'évitement et de l'acceptation que les autres catégories professionnelles.

La violence au travail dans les entreprises à Kisangani (RD Congo) n'est pas liée au sexe de la victime ni au type d'entreprise. En effet, le fait d'être homme ou femme ou encore le fait de travailler dans une entreprise privée ou publique n'expose pas le travailleur au phénomène de violence dans le cadre de sa fonction.

La violence subie au travail entraîne certaines réactions spécifiques chez la victime. En effet, il a été observé que la violence morale au travail entraîne chez la victime le déni, l'acceptation, la négociation, la discussion ou la coopération. Alors que la violence psychologique au travail suscite chez la victime l'évitement. La violence physique quant à elle provoque une défense physique.

Les déterminants du comportement de l'homme au travail sont multiples et variés. Ils peuvent être individuels, relationnels, organisationnels, sociodémographiques, psychologiques. Dans cette étude, nous nous sommes contentés de quelques-uns de ces déterminants. Une étude encore approfondie visant à vérifier l'effet d'autres déterminants (autres que le sexe, le type d'organisation et la catégorie socioprofessionnelle) sur le vécu de la violence au travail reste une piste à explorer.

**REFERENCES**

- [1] Achte, I., Delaflore, J.L., Fabre, C., Magny, F., Songeur, C. (2021). *Comment concilier la performance et le bien-être au travail ?* En ligne dans : [https://mba-rh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba\\_rh/pdf](https://mba-rh.dauphine.fr/fileadmin/mediatheque/site/mba_rh/pdf). Consulté le 02/02/2022.
- [2] Avril, G., Beau, V., Martignolles, J. (2001). *Violence et travail*. En ligne dans [www.paris-nord-sftg.com/cr.violence.travail](http://www.paris-nord-sftg.com/cr.violence.travail).
- [3] Dejours, C. (2011). *Conjurer la violence : travail, violence et santé*. Paris : Payot et Rivages.
- [4] Dufour, L et Peretti (nd). J.M. *Comportement organisationnel et conception du travail des jeunes à faible capital scolaire : proposition d'une typologie*.
- [5] Garcia et al (2006). *Violences, harcèlement moral ou sexuel au travail: facteurs de risque organisationnels*. En ligne dans : <http://www.meta.fgov.be>. Consulté le 25/11/2021
- [6] Giovannini, D et al. (1986). *Psychologie et santé*. Bruxelles : Pierre Mardaga.
- [7] Organisation Internationale du Travail (2019). *Convention concernant l'élimination de la violence et du harcèlement dans le monde du travail*.
- [8] Matundu, M.A. et Faray-Kele, M.C. (2010). *L'inégalité du genre et les institutions sociales en R.D.Congo*. En ligne dans <http://www.peacewomen.org>. Consulté le 20/12/2021.
- [9] Plante, E. (2004). *Délimiter, comprendre et prévenir la violence au travail*. En ligne dans <http://cgsst.fsa.ulaval.ca/violence>.
- [10] Ramazani, M., Kimenya, M., Kimbuani, M., et Tshimpanga, B. (2021). *Violence en milieu de travail et réactions des victimes : enquête menée dans les entreprises étatiques et privées de Kisangani (RD-Congo)*. IJRDO journal, Volume-6 | Issue-9| Sept, 2021.
- [11] Savard, M.F. (2004). *Prévention et gestion de la violence au travail : l'approche d'une consultante*. In *Interactions* Vol. 8, no 1, 2004.
- [12] Tarquino, C. et Spitz, E. (2012). *Psychologie de l'adaptation*. Bruxelles : Edition Deboeck.
- [13] Van Campenhoudt, L., Marquet, J. et Quivy, R. (2017). *Manuel de recherche en sciences sociales. 5<sup>ème</sup> édition*. Paris: Dunod.