

Violences psychologiques subies par les fonctionnaires des institutions d'enseignement supérieur, universitaire et de recherche scientifique de Kisangani

[Psychological violence suffered by the civil servants of the higher education, university and scientific research institutions of Kisangani]

Kasereka Miregho Dalmond¹, Otita Likongo Marcel², Loosa Bolamba Sébastien³, Kalobo Mukondola Didier⁴, and Ndarabu Rashidi Jean-Baptiste⁵

¹Psychologue clinicien, Chercheur et Attaché d'Administration de première classe à la Direction de l'Encadrement du Personnel Scientifique de l'Université de Kisangani, RD Congo

²Psychologue clinicien et Professeur Ordinaire, FPSE de l'Université de Kisangani, RD Congo

³Psychologue du travail et Professeur Ordinaire, FPSE de l'Université de Kisangani, RD Congo

⁴Psychologue clinicien et Professeur Associé, FPSE de l'Université de Kisangani, RD Congo

⁵Psychologue clinicien, Chercheur et Assistant, Institut Supérieur Pédagogique de Lokutu, RD Congo

Copyright © 2026 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the **Creative Commons Attribution License**, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: Psychological violence in the workplace is a major mental health issue within public higher education, university and scientific research institutions in Kisangani, Democratic Republic of Congo. This exploratory study aims to identify the specific forms of psychological violence experienced by civil servants, determine the main perpetrators and analyse the influence of certain socio-demographic characteristics on exposure to such violence. A sample of 223 employees, including administrative, technical and manual staff (PATO) and scientific staff (PS), was selected using stratified proportional sampling. Data were collected using a self-administered questionnaire and then processed using SPSS 27 software with percentages.

The results reveal that humiliation and verbal abuse are the most frequently reported forms, followed by disparaging remarks, insults, threats of dismissal and employment blackmail, with increased vulnerability among agents aged 20 to 40, with 1 to 5 years' seniority, holding university degrees (L2, D.E.S.) and belonging mainly to the PATO.

The main perpetrators identified are colleagues and immediate superiors (department heads, directors), which highlights the role of power relations and the working environment in the emergence of this type of violence and calls for the implementation of institutional measures for prevention, awareness-raising and conflict management in order to protect the psychological health of workers.

KEYWORDS: psychological violence at work, Moral harassment, mental health at work, public servants.

RESUME: Les violences psychologiques au travail constituent un enjeu majeur de santé mentale au sein des institutions publiques d'enseignement supérieur, universitaire et de recherche scientifique de Kisangani en République Démocratique du Congo. Cette étude exploratoire vise à identifier les formes spécifiques de violences psychologiques subies par les fonctionnaires, à en déterminer les principaux auteurs et à analyser l'influence de certaines caractéristiques sociodémographiques sur l'exposition à ces violences. Un échantillon de 223 agents, issus du personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) et du personnel scientifique (PS), a été constitué au moyen d'un échantillonnage stratifié proportionnel, et les données ont été recueillies par questionnaire auto-administré puis traitées avec le logiciel SPSS, à l'aide de pourcentages. Les résultats révèlent que l'humiliation et la violence verbale sont les formes les plus fréquemment rapportées, suivies des propos dénigrants, des injures, des menaces de renvoi et du chantage à l'emploi, avec une

vulnérabilité accrue chez les agents âgés de 20 à 40 ans, ayant 1 à 5 ans d'ancienneté, titulaires de diplômes universitaires (L2, D.E.S.) et appartenant majoritairement au PATO.

Les principaux auteurs identifiés sont les collègues et la hiérarchie immédiate (directeurs chefs de service, directeurs), ce qui souligne le rôle des rapports de pouvoir et du climat relationnel dans la genèse de ces violences et plaide pour la mise en place de dispositifs institutionnels de prévention, de sensibilisation et de gestion des conflits afin de préserver la santé psychologique des travailleurs. .

MOTS-CLEFS: violences psychologiques au travail, Harcèlement moral, Santé mentale au travail, Fonctionnaires de l'ESU.

1 INTRODUCTION

Les violences psychologiques sont des actions et des conduites répétées et dirigées contre une personne ou plusieurs personnes travailleuses lesquelles sont non désirées par la victime, commises délibérément ou inconsciemment ainsi entraînant manifestement l'humiliation, la dévalorisation, le dénigrement, les injures, la perte de l'estime de soi, une offense ou de la détresse et peuvent engendrer un environnement de travail désagréable (Hirigoyen, 1998).

Les violences psychologiques au travail désignent des comportements abusifs, répétés et intensionnels qui portent atteinte à la dignité, à l'intégrité psychologique et au bien-être des travailleurs. Elles peuvent se manifester sous différentes formes: harcèlement moral, menaces et intimidation, discrimination et exclusion, humiliations publiques ou privées, atteintes à la vie privée.

La violence psychologique des travailleurs et des travailleuses constitue un enjeu préoccupant en santé mentale. Depuis le début des années 2000, elle a été abordée dans les publications scientifiques pour s'introduire dans les sphères politiques et médiatiques (Lancry & Ponnelle, 2004). Elle nourrit les débats de société sur la prévention des problèmes de santé mentale et des risques psychosociaux (Dejours, 2007; Nasse & Légeron, 2008). Selon une méta-analyse, le statut de l'auteur de la violence, qu'il soit un supérieur, un collègue ou une personne externe à l'organisation, n'entraîne pas de différences significatives concernant les effets de la violence sur la santé de la victime (Herscovis, & Barling, 2010).

Si la violence physique sur le lieu de travail est depuis longtemps reconnue, il n'en est pas de même pour la violence psychologique, qui fait seulement depuis peu de temps l'objet de l'attention publique et d'une préoccupation commune de la part des chercheurs, des syndicats, des employeurs et des experts.

On sait que l'exposition aux violences au travail a un effet négatif non seulement sur la santé physique et pousse la victime à développer l'anxiété, le stress, la dépression etc. (Sunlife, 2014).

Au Québec, Jeanneau (2014) a mené une étude sur le harcèlement psychologique au travail et l'état de stress post-traumatique (ESPT): « quand le travail nous traumatise ». Il a abouti au résultat selon lequel, l'ESPT est une des conséquences possibles du harcèlement psychologique.

Les institutions d'enseignement supérieur et universitaire de Kisangani comme milieu d'étude ne sont pas épargnées de ce phénomène de violence psychologique qui a des répercussions sur la santé mentale des employés victimes. D'où, notre intérêt à la thématique de violence psychologique au sein des institutions de l'enseignement. Dans les institutions de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) à Kisangani, les employés sont exposés à diverses formes de violences psychologiques telles que le harcèlement moral, violence verbale, chantage à l'emploi, menace de renvoi, humiliation, propos dénigrant et injure, la marginalisation ou encore la surcharge de travail. Ces violences, souvent invisibles et banalisées, fragilisent la santé mentale des travailleurs, réduisent leur motivation et compromettent la qualité de l'enseignement et de la recherche.

Des études montrent que les violences en milieu universitaire ne se limitent pas aux étudiants mais touchent également les personnels administratifs et académiques, créant un climat organisationnel délétère (Kimenya, 2020). À Kisangani, des initiatives ont déjà été menées pour dénoncer les violences basées sur le genre et le harcèlement sexuel dans les universités, ce qui révèle l'ampleur du problème et la nécessité d'une prise en charge institutionnelle (ACP, 2023; UNFPA, 2024).

Cependant, malgré leur impact sur le bien-être des employés et sur la performance institutionnelle, ces violences psychologiques restent peu documentées et rarement intégrées dans les politiques de gestion des ressources humaines. Cela soulève plusieurs interrogations:

- Quelles sont les formes spécifiques de violences psychologiques vécues par les employés des institutions universitaires à Kisangani ?
- Qui sont les principaux auteurs de violences psychologiques vécues par les employés des institutions universitaires à Kisangani ?

En entreprenant cette étude, nous voulons:

- Identifier les différentes formes de violences psychologiques auxquelles les employés des institutions universitaires de Kisangani sont confrontés.

- Identifier les principaux auteurs de violences psychologiques dans les institutions universitaires à Kisangani.
- Partant de ces interrogations, il est supposé que:
- Les employés des institutions universitaires de Kisangani subissent principalement les violences verbales et la marginalisation.
- Les principaux auteurs des actes de violence psychologique sont les chefs hiérarchiques.

2 MÉTHODES ET TECHNIQUES

Dans cette étude, il est question de mener une enquête auprès des agents (Personnel Administratif, Technique et Ouvrier ainsi que le Personnel Scientifique) des institutions d'enseignement supérieur et universitaire publiques de Kisangani.

La population d'étude est constituée de 2232 sujets regroupant l'ensemble du personnel scientifique et personnel administratif, technique et ouvrier des institutions publiques d'enseignement supérieur et universitaire de Kisangani concernées par cette étude (UNIKIS, ISTM, ISC, ISEA-B, IFA-Y, IBTP et ISP). Après tirage au sort avec remise, quatre établissements furent retenus (UNIKIS, ISTM, ISC et ISP).

Tableau 1. Répartition de la population selon les institutions

Institutions	Personnels Scientifiques		Personnels Adm, Tech & Ouvriers		Total	
	N	%	N	%	N	%
UNIKIS	485	48,50	680	55,19	1165	52,20
ISTM	219	21,90	242	19,64	461	20,65
ISP	205	20,50	125	10,15	330	14,78
ISC	91	9,10	185	15,02	276	12,37
TOTAL	1000	100	1232	100	2232	100

Ce tableau révèle une nette dominance de l'UNIKIS en termes d'effectif, aussi bien scientifique qu'administratif, tandis que les autres institutions, bien que plus modestes, présentent une diversité intéressante dans la composition de leur personnel.

De la population établie, nous avons recouru à une méthode probabiliste en adoptant la technique de l'échantillonnage stratifié proportionnel. Cette approche consiste à segmenter la population en strates homogènes, définies en fonction des différentes catégories professionnelles, puis à appliquer un échantillonnage aléatoire simple au sein de chaque strate afin d'assurer une représentativité optimale des groupes étudiés. Concernant cette étude, la population étant finie, nous utilisons la formule de Slovin (1960), adaptée lorsqu'on connaît la population totale et qu'on souhaite une marge d'erreur déterminée.

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

N = taille de la population totale n = taille de l'échantillon e = marge d'erreur (généralement 0,05 soit 5 %)

La taille de l'échantillon est d'environ 339 personnes. Pour ajuster la taille d'un échantillon réduit ($n_r = 223$) à partir d'un échantillon initial théorique ($n_t = 339$), tout en respectant la proportion de chaque strate, on applique la formule d'ajustement proportionnel de Kish, (1965) suivante:

$$n_{ri} = \frac{n_{ti}}{n_t} \times n_r$$

Où:

- n_{ri} = taille ajustée de la strate i dans l'échantillon réduit (223)
- n_{ti} = taille de la strate i dans l'échantillon théorique (339)
- n_t = taille totale de l'échantillon théorique (339)
- n_r = taille totale de l'échantillon réduit (223)

Le tableau 2 présente la répartition de 223 sujets selon les institutions d'enseignement supérieur de Kisangani et les catégories de personnel, à savoir le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) et le personnel scientifique (PS).

Tableau 2. Répartition de l'échantillon par institutions

Etablissement	PATO		PS		Total	
	n	%	n	%	n	%
ISC	19	15,32	9	9,09	28	12,56
UNIKIS	68	54,84	48	48,48	116	52,02
ISTM	24	19,35	22	22,22	46	20,63
ISP	13	10,48	20	20,2	33	14,80
Total	124	100	99	100	223	100,00

L'analyse de ce tableau reflète l'importance institutionnelle des établissements dans la population cible, tout en mettant en évidence une certaine variation dans la représentation des catégories de personnel d'un établissement à l'autre. Le tableau 3 présente la répartition de 223 sujets en deux grandes strates retenues dans l'étude: le personnel administratif, technique et ouvrier (PATO) d'une part, et le personnel scientifique (PS) d'autre part.

Tableau 3. Les types d'enquêtes retenus

Strates	n	%
Personnel Administratif, Technique et Ouvrier (PATO)	124	55,61
Personnel Scientifique	99	44,39
Total	223	100

Il ressort de ce tableau que le personnel PATO est majoritaire, avec 124 individus, ce qui représente 55,61 % de l'ensemble des enquêtés. En revanche, le personnel scientifique constitue une proportion légèrement inférieure, soit 99 individus, correspondant à 44,39 % de l'échantillon.

La variable principale de cette étude est la violence psychologique. A cela s'ajoutent les variables sociodémographiques (âge, sexe, état-civil, niveau d'étude, ancienneté et catégorie professionnelle).

Dans cette recherche, nous recourons au questionnaire administré en mode direct afin de collecter les données relatives à la violence psychologique. Ce questionnaire compte 8 items (voir tableau 4).

Tableau 4. Spécification des questions selon les thèmes

Thèmes	S/thèmes	Items	Total
Violence psychologique	Actes de violence psychologique	De Q1 à Q7	7
	Auteurs de violence psychologique	Q8	1
	Total		8

L'évaluation des actes de violence psychologique subis au sein de l'environnement professionnel comprend 7 items (Q1 à Q7), qui décrivent divers types d'agressions non physiques: violence verbale, chantage à l'emploi, menaces de renvoi, humiliation, propos dénigrant et injure. La qualité du bourreau ou l'auteur est abordée par une question (Q8).

Dans cette étude, nous avons fait usage du questionnaire « d'administration directe » dite aussi « auto-administré » (Berthier, 2023) c'est, lorsque le répondant complète personnellement le questionnaire, sans que l'enquêteur n'intervienne pour enregistrer ses réponses. Pour répondre aux questions, les sujets devraient cocher les cases correspondantes aux choix.

Après le dépouillement, pour le traitement des données, nous avons fait recours au logiciel SPSS version 27 afin de calculer l'indice de pourcentage. Les résultats auxquels nous avons abouti sont repris dans la section suivante.

3 RÉSULTATS

Cette partie regroupe les données générales issues du traitement statistique des informations collectées. Elle met d'abord en lumière les différentes formes de violences psychologiques vécues par les employés. Les violences considérées sont l'humiliation, la violence verbale, les propos dénigrants, les injures, les menaces de renvoi et le chantage à l'emploi.

3.1 IDENTIFICATION DES FORMES DE VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES SUBIES

Tableau 5. Identification des formes de violences psychologiques subies par les enquêtés

Formes des violences subis	Réponses					
	Oui		Non		Total	
	f	%	f	%	N	%
Humiliation	165	74,0	58	26,0	223	100,0
Violence verbale	150	67,3	73	32,7	223	100,0
Propos dénigrant	112	50,2	111	49,8	223	100,0
Injure	95	42,6	128	57,4	223	100,0
Menace de renvoi	94	42,2	129	57,8	223	100,0
Chantage à l'emploi	86	38,6	137	61,4	223	100,0
Autres	14	6,3	209	93,7	223	100,0

Les résultats de ce tableau indiquent que l'humiliation (74,0 %) et la violence verbale (67,3 %) sont les formes de violence psychologique les plus fréquemment rapportées par les employés. Viennent ensuite les propos dénigrants (50,2 %) et les injures (42,6 %). Les formes plus subtiles comme le chantage à l'emploi (38,6 %) ou menace de renvoi (42,2 %) sont également présentes, traduisant un climat professionnel parfois délétère. Ces données confirment les travaux d'Hirigoyen (1998) et d'Einarsen *et al.* (2011), selon lesquels les humiliations et les atteintes verbales constituent les manifestations les plus fréquentes du harcèlement moral au travail.

Ensuite, nous avons fait les analyses des données en lien avec les caractéristiques sociodémographiques des participants, afin de déterminer comment l'âge, le sexe, l'état civil, le niveau d'études, l'ancienneté professionnelle et la catégorie professionnelle influencent l'exposition aux violences psychologiques en milieu professionnel.

Tableau 6. Formes de violences psychologiques âge des enquêtés

Formes de Violence Psychologique	Age							
	20-40 ans		41-60 ans		41-77 ans		Total	
	f	%	f	%	F	%	f	%
Humiliation	76	46,1	70	42,4	19	11,5	165	100,0
Violence verbale	71	47,3	66	44,0	13	8,7	150	100,0
Propos dénigrant	54	48,2	48	42,9	10	8,9	112	100,0
Injure	44	46,3	41	43,2	10	10,5	95	100,0
Menace de renvoi	46	48,9	42	44,7	6	6,4	94	100,0
Chantage	41	47,7	36	41,9	9	10,5	86	100,0
Injustice	5	35,7	6	42,9	3	21,4	14	100,0

Tenant compte de l'âge, il ressort de la lecture de ce tableau que les violences psychologiques touchent toutes les tranches d'âge, mais de manière inégale. La catégorie des 20 à 40 ans est la plus affectée, enregistrant les pourcentages les plus élevés pour toutes les formes de violence: humiliation (46,1 %), violence verbale (47,3 %), propos dénigrants (48,2 %), injures (46,3 %) et menace de renvoi (48,9 %). Cette tendance suggère que les jeunes employés sont plus exposés aux pressions et aux comportements hostiles dans le milieu professionnel, probablement en raison de leur statut hiérarchique inférieur ou de leur relative inexpérience.

À l'inverse, les employés âgés de 61 à 77 ans semblent moins concernés, leurs pourcentages oscillants entre 6 % et 11 %, ce qui laisse penser qu'ils bénéficient d'un certain respect lié à leur ancienneté.

Tableau 7. Formes de violences psychologiques et sexe des enquêtés

Formes de Violence Psychologique	Sexe					
	Masculin		Féminin		Total	
	f	%	f	%	f	%
Humiliation	110	66,7	55	33,3	165	100,0
Violence verbale	101	67,3	49	32,7	150	100,0
Propos dénigrant	77	68,8	35	31,3	112	100,0
Injure	61	64,2	34	35,8	95	100,0
Menace de renvoi	60	63,8	34	36,2	94	100,0
Chantage	57	66,3	29	33,7	86	100,0
Injustice	6	42,9	8	57,1	14	100,0

Quant au sexe, les résultats montrent que les hommes sont plus fréquemment victimes de violences psychologiques que les femmes, sauf pour l'injustice où les femmes dominent (57,1 %). En moyenne, plus de 65 % des victimes dans chaque catégorie sont des hommes. Cette tendance pourrait s'expliquer par la surreprésentation masculine dans les institutions publiques d'enseignement supérieur ou par les rapports hiérarchiques où les hommes occupent plus souvent des postes exposés.

Tableau 8. Formes de violences psychologiques et état civil des enquêtés

Formes de Violence Psychologique	Célibataire		Marié		Divorcé		Veuf (ve)		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	F	%
Humiliation	34	20,6	116	70,3	6	3,6	9	5,5	165	100
Violence verbale	32	21,3	107	71,3	4	2,7	7	4,7	150	100
Propos dénigrant	21	18,8	77	68,8	8	7,1	6	5,4	112	100
Injure	18	18,9	67	70,5	4	4,2	6	6,3	95	100
Menace de renvoi	17	18,1	68	72,3	3	3,2	6	6,4	94	100
Chantage	14	16,3	63	73,3	2	2,3	7	8,1	86	100
Injustice	4	28,6	9	64,3	1	7,1	0	0,0	14	100

L'examen de ce tableau montre que les personnes mariées sont les plus touchées par les violences psychologiques, représentant environ 70 % des victimes dans toutes les catégories. Les célibataires suivent de loin, tandis que les divorcés et veufs sont moins concernés. Ce constat pourrait s'expliquer par le fait que les personnes mariées constituent la majorité du personnel et sont plus impliquées dans les dynamiques professionnelles.

Tableau 9. Formes de violences psychologiques et niveau d'études des enquêtés

Formes de Violence Psychologique	Niveau d'études										Total	
	PP5		D6		G3		L2		D.E.S.		F	%
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Humiliation	11	6,7	17	10,3	27	16,4	92	55,8	18	10,9	165	100,0
Violence verbale	4	2,7	16	10,7	26	17,3	85	56,7	19	12,7	150	100,0
Propos dénigrant	9	8,0	11	9,8	16	14,3	64	57,1	12	10,7	112	100,0
Injure	4	4,2	12	12,6	19	20,0	47	49,5	13	13,7	95	100,0
Menace de renvoi	5	5,3	8	8,5	17	18,1	54	57,4	10	10,6	94	100,0
Chantage	2	1,2	11	6,5	19	11,2	45	26,5	93	54,7	170	100,0
Injustice	1	7,1	2	14,3	1	7,1	8	57,1	2	14,3	14	100,0

Les titulaires de diplômes universitaires (L2 et D.E.S.) sont les plus concernés par les violences psychologiques, représentant plus de 55 % des cas. Cela s'explique probablement par leur forte présence dans les institutions publiques et leurs responsabilités professionnelles plus lourdes.

Tableau 10. Formes de violences psychologiques et ancienneté des enquêtés

Formes de Violence Psychologique	Ancienneté							
	1-5ans		6-10 ans		11-45 ans		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%
Humiliation	69	41,8	43	26,1	53	32,1	165	100,0
Violence verbale	66	44,0	39	26,0	45	30,0	150	100,0
Propos dénigrant	48	42,9	33	29,5	31	27,7	112	100,0
Injure	45	47,4	24	25,3	26	27,4	95	100,0
Menace de renvoi	43	45,7	30	31,9	21	22,3	94	100,0
Chantage	37	43,0	22	25,6	27	31,4	86	100,0
Injustice	3	21,4	5	35,7	6	42,9	14	100,0

Les employés ayant entre 1 et 5 ans d'ancienneté sont les plus exposés aux violences psychologiques, avec plus de 40 % des cas dans presque toutes les catégories. Cela peut s'expliquer par leur statut hiérarchique inférieur et leur manque d'expérience dans la gestion des relations professionnelles.

Tableau 11. Formes de violences psychologiques et catégorie professionnelle des enquêtés

Formes de Violence Psychologique	Catégorie professionnelle					
	Pato		P. Scient.		Total	
	f	%	f	%	f	%
Humiliation	95	57,6	70	42,4	165	100,0
Violence verbale	81	54,0	69	46,0	150	100,0
Propos dénigrant	65	58,0	47	42,0	112	100,0
Injure	62	65,3	33	34,7	95	100,0
Menace de renvoi	59	62,8	35	37,2	94	100,0
Chantage	49	57,0	37	43,0	86	100,0
Injustice	8	57,1	6	42,9	14	100,0

Les personnels administratifs, techniques et ouvriers (Pato) semblent légèrement plus touchés par les violences psychologiques que les personnels scientifiques (PS). L'humiliation (57,6 %) et les injures (65,3 %) sont les formes les plus rapportées chez les Pato. Cela pourrait s'expliquer par la position subalterne de cette catégorie face aux cadres supérieurs.

Après avoir identifié les formes de violences psychologiques subies en milieu professionnel, il importe de s'interroger sur leurs auteurs présumés. Cette analyse vise à déterminer qui sont les principaux responsables de ces actes au sein de l'institution, qu'il s'agisse de supérieurs hiérarchiques, de collègues ou d'autres acteurs du milieu de travail. Le tableau ci-dessous présente la répartition des auteurs de violences psychologiques telle qu'elle a été rapportée par les personnes enquêtées.

3.2 IDENTIFICATION DES AUTEURS DE VIOLENCES PSYCHOLOGIQUES

Les auteurs de violences psychologiques sont repris dans le tableau ci-après:

Tableau 12. Identification des auteurs de violences psychologiques au travail

Auteurs de violence Psychologique	fa	fo	%
Collègues	223	96	43,05
Directeur Chef de Service	223	81	36,32
Directeur	223	62	27,80
Autorités décanales	223	51	22,87
Professeur	223	47	22,08
Chef de Bureau	223	21	9,42
Chef de Division	223	18	8,07
Etudiants	223	15	6,73

Les collègues (43,05 %) et les directeurs chefs de service (36,32%) sont les principaux auteurs. Suivent les directeurs (27,80 %) et autorités décanales (22,87%). La violence psychologique émane majoritairement de la hiérarchie immédiate et du climat relationnel entre collègues.

4 DISCUSSION DES RÉSULTATS

Les résultats obtenus montrent que la violence psychologique au travail constitue une réalité préoccupante dans les institutions publiques de l'Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) de Kisangani. Les formes les plus rapportées sont l'humiliation (74,0 %) et la violence verbale (67,3 %), suivies des propos dénigrants et des injures. Ces actes se traduisent par un impact psychologique significatif sur les employés, pouvant se manifester par des niveaux élevés de stress, de dépression et d'anxiété au travail.

Ces constats rejoignent ceux d'Hirigoyen (1998) et Einarsen *et al.* (2011), selon lesquels les humiliations, les propos dénigrants et les violences verbales représentent les manifestations les plus courantes du harcèlement moral. Ils confirment aussi les conclusions de Belzile (2012) et Jeanneau (2014) qui ont démontré que les violences psychologiques sont plus fréquentes et plus dommageables que les violences physiques dans les organisations modernes.

Les données récoltées confirment que la violence psychologique au travail est une réalité structurelle dans les institutions publiques de l'ESU de Kisangani.

Ces résultats rejoignent ceux de la littérature internationale (Einarsen, Hirigoyen, Jeanneau) tout en soulignant la spécificité du contexte congolais, marqué par des rapports hiérarchiques rigides et une faible culture de prévention psychosociale.

La présente étude comporte une limite qu'il convient de reconnaître afin d'en apprécier la portée et d'orienter les recherches futures. La taille et la composition de l'échantillon constituent une limite méthodologique. L'étude a été réalisée uniquement auprès des employés des institutions publiques de l'Enseignement Supérieur, Universitaire et Recherche Scientifique (ESURS) de Kisangani. De ce fait, les résultats ne peuvent être généralisés à l'ensemble des institutions publiques congolaises ni au secteur privé, dont les réalités organisationnelles diffèrent sensiblement.

Cette étude offre une contribution empirique précieuse à la compréhension de la violence psychologique au travail dans le contexte congolais et suggère la réalisation de recherches longitudinales, comparatives et mixtes (quantitatives et qualitatives) pour approfondir cette thématique.

5 CONCLUSION

La présente étude a porté sur les violences psychologiques subies par les fonctionnaires des institutions d'enseignement supérieur, universitaire et de recherche scientifique de Kisangani. Elle s'est préoccupée d'une part, à identifier les différentes formes spécifiques de violences psychologiques auxquelles les employés des institutions universitaires de Kisangani sont confrontés; d'identifier les auteurs de ces formes de violence et, d'autre part, elle tente de déceler l'influence des caractéristiques sociodémographiques (l'âge, le sexe, le niveau d'études, l'ancienneté, la catégorie professionnelle) sur les violences psychologiques que subissent les employés des institutions publiques d'ESURS de Kisangani en République Démocratique du Congo.

De nature exploratoire, la présente étude est réalisée au sein des institutions d'enseignement supérieur, universitaire et recherche scientifique de la ville de Kisangani. Elle a comme population d'étude l'ensemble des travailleurs (administratifs et scientifiques) de ces institutions d'enseignement supérieur. De cette population, est constitué un échantillon de 223 travailleurs sélectionnés au sein de deux catégories professionnelles suivantes: les agents du PATO et du PS. La récolte des données de cette étude est réalisée grâce à un questionnaire. Après le dépouillement, le traitement et l'analyse des données sont effectués au moyen du logiciel SPSS 27 et l'indice de pourcentage a été calculé.

De l'analyse des données recueillies, il ressort que les violences psychologiques constituent une réalité préoccupante du milieu professionnel étudié. Les formes les plus fréquemment rapportées sont l'humiliation et la violence verbale, suivies des propos dénigrants, des injures, des menaces de renvoi et du chantage à l'emploi. Ces résultats traduisent l'existence d'un climat de travail marqué par des atteintes répétées à l'intégrité psychologique des employés.

L'examen des caractéristiques sociodémographiques révèle que l'exposition aux violences psychologiques varie selon plusieurs facteurs. Les employés âgés de 20 à 40 ans apparaissent comme les plus vulnérables, et ceux ayant une ancienneté comprise entre 1 et 5 ans sont touchés, confirmant que les nouveaux travailleurs sont davantage exposés aux abus en milieu professionnel.

Les hommes sont globalement plus victimes que les femmes, probablement en raison de leur forte représentation dans les institutions étudiées et de leur exposition à des postes plus conflictuels tandis que sur le plan de l'état civil, les personnes mariées concentrent la majorité des cas, ce qui semble davantage lié à leur poids numérique au sein du personnel qu'à l'état civil en lui-même.

Les résultats indiquent que les titulaires de diplômes universitaires, notamment ceux de niveau L2 et D.E.S., sont les plus concernés par les violences psychologiques, en raison des responsabilités professionnelles plus importantes qu'ils assument. Selon la catégorie professionnelle, les personnels administratifs, techniques et ouvriers (PATO) apparaissent légèrement plus exposés que les personnels scientifiques, ce qui peut être attribué à leur position souvent subalterne dans la hiérarchie institutionnelle.

Enfin, l'identification des auteurs révèle que les violences psychologiques proviennent principalement des collègues et de la hiérarchie immédiate, notamment les directeurs chefs de service et les directeurs. Cette situation met en évidence l'influence déterminante des relations interpersonnelles et des rapports de pouvoir dans la genèse de ces violences.

Dans l'ensemble, ces résultats confirment que les violences psychologiques au travail dans les institutions publiques de l'ESURS à Kisangani sont multiformes et profondément liées aux dynamiques hiérarchiques et relationnelles. Ils soulignent ainsi la nécessité de mettre en place des mécanismes de prévention, de sensibilisation et de gestion des conflits afin d'améliorer le climat professionnel et de préserver la santé psychologique des employés.

REFERENCES

- [1] ACP. (2023, août 13). *Kisangani: des étudiantes appelées à dénoncer le harcèlement sexuel en milieux universitaires*. Agence Congolaise de Presse.
<https://acp.cd/genre/kisangani-des-etudiantes-appellees-a-denoncer-le-harcèlement-sexuel-en-milieux-universitaires/>
- [2] Dejours, C. (2007). *Conjurer la violence: Travail, violence et santé*. Payot.
- [3] Einarsen, S., Hoel, H., Zapf, D., & Cooper, C. L. (2011). *Bullying and Harassment in the Workplace: Developments in Theory, Research, and Practice*. CRC Press.
- [4] Hershcovis, M. S., & Barling, J. (2010). Towards a multi-foci approach to workplace aggression: A meta-analytic review of outcomes from different perpetrators. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (1), 24–44.
<https://doi.org/10.1002/job.621>
- [5] Hirigoyen, M.-F. (1998). *Le harcèlement moral: la violence perverse au quotidien*. Éditions La Découverte.
- [6] Jeanneau, N. (2014). *Le harcèlement psychologique au travail et l'état de stress post-traumatique: quand le travail nous traumatise*. Thèse de doctorat en psychologie. Université du Québec.
<https://archipel.uqam.ca/7753/1/D2900.pdf>
- [7] Kashinzi, W. (2023). *Contrat psychologique au travail, implication organisation et qualité du management chez les employés de services publics à Bukavu*. Thèse de doctorat en psychologie. Université de Kisangani.
- [8] Kimenya, D. (2020). *Le bizutage dans l'université africaine: La violence au cœur de l'intégration des nouveaux étudiants à l'université de Kisangani, RDC*. L'Harmattan.
<https://rdc.harmattan.fr/index.asp?navig=catalogue&obj=livre&no=66424>.
- [9] Slovin, E. (1960). *Sampling Techniques for Social Surveys*.
- [10] Sunlife, (2014). *La santé mentale au travail*, Canada.
- [11] République du Zaïre. (1981, 7 octobre). Ordonnance n°81-160 portant statut du personnel de l'enseignement supérieur et universitaire. Léganet.
<https://www.leganet.cd/Legislation/Droit%20administratif/Enseignement/O.81.160.07.10.1981.htm>
- [12] République du Zaïre. (1981, 7 octobre). Ordonnance n°81-160 portant statut du personnel de l'enseignement supérieur et universitaire [PDF]. Droit Congolais.
https://www.droitcongolais.info/files/520.10.81.1-Ordonnance-du-7-octobre-1981_Enseignement-superieur-et-universitaire_personnel.pdf
- [13] République Démocratique du Congo. (2018, 29 décembre). Loi n°18/038 portant statut du personnel de l'enseignement supérieur, universitaire et de la recherche scientifique. Caisse Nationale de Sécurité Sociale des Agents Publics de l'État.
<https://www.cnssap.cd/download/loi-n-18-038-du-29-decembre-2018-portant-statut-du-personnel-de-l'enseignement-superieur-universitaire-et-de-la-recherche-scientifique/>.
- [14] UNFPA. (2024, décembre 3). *Kisangani, l'engagement communautaire pour la lutte contre les VBG*. Fonds des Nations Unies pour la Population.
<https://drc.unfpa.org/fr/news/kisangani-l'engagement-communautaire-pour-la-lutte-contre-les-vbg>.