

Pervers : qui es-tu ?

(Extraits du livre : Le Harcèlement Moral, de Marie-France Hirigoyen, éditions Syros)

Marie-France Hirigoyen est psychiatre, psychanalyste et psychothérapeute familiale. Sa formation en victimologie aussi bien en France qu'aux Etats-unis, l'a amenée à entreprendre des recherches sur le harcèlement moral.

Elle intervient, par ailleurs, dans des stages de formation auprès de médecins du travail et de cadres d'entreprises publiques et privées.

Les manœuvres perverses :

Quand un individu pervers entre dans un groupe, il tend à rassembler autour de lui les membres du groupe les plus dociles, qu'il séduit. Si un individu ne se laisse pas embrigader, il est rejeté par le groupe et désigné comme bouc émissaire.

Un lien social se crée ainsi entre les membres du groupe dans la critique commune de la personne isolée, par des potins et des ragots. Le groupe est alors sous influence et suit le pervers dans le cynisme et le manque de respect.

Chaque individu n'a pas pour autant perdu tout sens moral, mais, dépendant d'un individu dépourvu de scrupules, ils perdent tout sens critique. Il est en effet des individus qui ont besoin d'une autorité supérieure pour parvenir à un certain équilibre. Les pervers récupèrent à leur profit cette docilité et l'utilisent pour infliger de la souffrance aux autres.

Le but d'un individu pervers est d'accéder au pouvoir ou de s'y maintenir par n'importe quel moyen, ou bien encore de masquer sa propre incompetence. Pour cela, il lui faut se débarrasser de quiconque constituerait un obstacle à son ascension ou serait trop lucide sur ses façons de faire. On ne se contente pas d'attaquer quelqu'un qui est fragilisé, comme c'est le cas dans l'abus de pouvoir, mais on crée la fragilité afin d'empêcher l'autre de se défendre.

La peur génère des conduites d'obéissance, voire de soumission, de la part de la personne ciblée, mais aussi des collègues qui laissent faire, qui ne veulent pas voir ce qui se passe autour d'eux. C'est le règne de l'individualisme, du « chacun pour soi ». L'entourage craint, s'il se montre solidaire, d'être stigmatisé et de se retrouver dans la prochaine charrette de licenciements. Dans une entreprise, il ne faut pas faire de vague. Il faut avoir l'esprit maison, ne pas se montrer trop différent.

Un pervers agit d'autant mieux dans une entreprise que celle-ci est désorganisée, mal structurée, déprimée. Il lui suffit de trouver la brèche qu'il creusera pour assouvir son désir de pouvoir.

La technique est toujours la même, on utilise les faiblesses de l'autre et on l'amène à douter de lui-même afin d'anéantir ses défenses.

Par un procédé insidieux de disqualification, la victime perd progressivement confiance en elle, et parfois même est tellement confuse qu'elle peut donner raison à son agresseur : « je suis nul, je n'y arrive pas, je ne suis pas à la hauteur ! »

De la sorte, la destruction se fait d'une façon extrêmement subtile jusqu'à ce que la victime elle-même se mette dans son tort.

Si certains employeurs traitent leurs employés comme des enfants, d'autres les

considèrent comme leurs « choses », utilisables à merci. S'il s'agit de création, c'est une atteinte encore plus directe à la personne.

On éteint ainsi chez le salarié tout ce qui est novateur, toute initiative. Néanmoins, si l'employé est utile ou indispensable, pour qu'il ne parte pas, il faut le figer, l'empêcher de penser, de se sentir capable de travailler ailleurs. Il faut l'amener à croire qu'il ne vaut pas plus que sa position dans l'entreprise.

S'il résiste, on l'isole. On le croise sans lui dire bonjour, sans le regarder, on ignore ses suggestions, on refuse tout contact. Arrivent ensuite les remarques blessantes et désobligeantes, et si cela ne suffit pas, la violence apparaît. Lorsque la victime réagit et tente de se rebeller, la malveillance latente fait place à une hostilité déclarée.

Commence alors la phase de destruction morale qui a été qualifiée de psychoterreur. Là, tous les moyens sont bons, y compris la violence physique, pour démolir une personne désignée. Cela peut la conduire à un anéantissement psychique ou au suicide. Dans cette violence, l'intérêt de l'entreprise est perdu de vue par l'agresseur, qui veut uniquement la perte de sa victime.

Dans le fonctionnement pervers, il n'y a pas que la quête du pouvoir, il y a surtout une grande jouissance à utiliser l'autre comme un objet, comme une marionnette. L'agresseur réduit l'autre à une position d'impuissance pour ensuite le détruire en toute impunité.

Pour obtenir ce qu'il désire, il n'hésite pas à utiliser tous les moyens, même et surtout si cela se fait au détriment des autres. Rabaïsser les autres afin d'acquérir une bonne estime de soi lui paraît légitime. Il n'y a aucun respect envers autrui. Ce qui frappe, c'est une animosité sans bornes pour des motifs futiles, et une absence totale de compassion pour des personnes acculées à des situations insupportables. Celui qui inflige la violence à l'autre considère que celui-ci la mérite et qu'il n'a pas le droit de se plaindre. La victime n'est plus qu'un objet gênant dont l'identité est niée. Il ne lui est reconnu aucun droit à un sentiment ou à une émotion.

Dans une relation normale, il est toujours possible, au besoin par le conflit, de mettre une limite à la toute-puissance de l'autre pour imposer un équilibre des forces. Mais un pervers manipulateur ne supportant pas la moindre opposition à son pouvoir, transformera une relation conflictuelle en haine, au point de vouloir la destruction de son partenaire.

L'entreprise qui laisse faire :

Ce type de procédés n'est possible que si l'entreprise ferme les yeux ou même l'encourage. Il est des directions qui savent prendre des mesures autoritaires lorsqu'un salarié n'est pas compétent ou que son rendement est insuffisant, mais ne savent pas réprimander un salarié irrespectueux ou déplaisant à l'égard d'un autre salarié. On respecte le domaine privé, on ne s'en mêle pas, considérant que les salariés sont assez grands pour se débrouiller tout seuls, mais on ne respecte pas l'individu lui-même.

Si l'entreprise est complaisante, la perversion fait des émules qui ne sont pas eux-mêmes pervers, mais qui perdent leurs repères, qui se laissent convaincre. Ils ne trouvent plus choquant qu'un individu soi traité de façon injurieuse. On ne sait pas où est la limite entre le fait de « houspiller » quelqu'un pour le stimuler et le fait de le harceler.

La frontière correspond au respect de l'autre mais, dans un contexte de compétition tous azimuts, le sens de ce terme, pourtant inscrit dans la déclaration des droits de l'homme, est parfois oublié.

La menace du chômage permet d'ériger l'arrogance et le cynisme en méthode de management. Dans un système de concurrence acharnée, la froideur et la dureté deviennent la règle. La compétition, quels que soient les moyens utilisés, est réputée saine et les perdants sont rejetés.

Les individus qui craignent l'affrontement n'utilisent pas des procédés directs pour obtenir le pouvoir. Ils manipulent l'autre de façon sournoise ou sadique afin d'obtenir sa soumission. Ils rehaussent ainsi leur propre image en disqualifiant l'autre.

Dans un tel contexte, un individu avide de pouvoir peut utiliser la confusion ambiante pour démolir en toute impunité ses rivaux potentiels. Un seul individu, qui n'est pas contrôlé par l'entreprise, peut en toute impunité manipuler et détruire d'autres individus afin de conquérir ou de conserver le pouvoir.

Ce qu'aucun spécialiste ne conteste, c'est que dans les groupes de travail sous pression les conflits naissent plus facilement. Les nouvelles formes de travail, qui visent à accroître les performances des entreprises en laissant de côté tous les éléments humains, sont génératrices de stress et créent ainsi les conditions favorables à l'expression de la perversité.

Ce qui aggrave le processus, c'est qu'actuellement nombre de salariés sont sous-employés et ont un niveau d'études équivalent ou même plus avancé que celui de leur supérieur hiérarchique. La situation est très risquée pour ce dernier, qui craint pour son poste. Il s'agit alors pour celui-ci de faire monter la pression jusqu'à ce que le salarié ne puisse plus assumer ou qu'il finisse par se mettre lui-même en faute.

Les contraintes économiques font qu'on demande toujours plus aux salariés, avec de moins en moins de considération. Il y a une dévalorisation de la personne et de son savoir-faire. L'individu ne compte pas. Son histoire, sa dignité, sa souffrance importent peu.

Face à cette « chosification », cette robotisation des individus, la plupart des salariés des sociétés privées se sentent dans une situation trop fragile pour faire autre chose que protester intérieurement et courber la tête en attendant des jours meilleurs.

Lorsque le stress apparaît avec son cortège d'insomnie, de fatigue, d'irritabilité, il n'est pas rare que le salarié refuse l'arrêt de travail qui lui est proposé par son médecin de peur des représailles à son retour.

Certaines entreprises sont complaisantes par rapport aux abus de certains individus, du moment que cela génère du profit et n'engendre pas trop de révolte.

Alors qu'elles pourraient permettre aux hommes de s'épanouir, elles ne font souvent que les briser ...

* * * * *