

Rapport à la maltraitance organisationnelle

Perception de la responsabilité

Rapport à l'action

Effet sur l'organisation

Leviers vers la bientraitance

Agent tout- puissant



Ne perçoit pas la situation comme une forme de maltraitance.

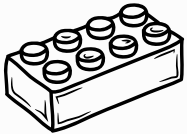
Domination assumée.
Se voit comme garant de l'ordre et de l'efficacité.

Agit pour maintenir la structure, exerce le pouvoir au nom du « bon fonctionnement ».

Renforce la maltraitance sous couvert de la rationalité ou de la recherche de performance.

Reconnaître qu'il exerce un rapport de force arbitraire.
Accepter la critique individuelle ou collective.
(Ré)introduire de la réflexivité éthique dans les décisions.

Agent conformiste



Perçoit parfois des signes de maltraitance organisationnelle, mais les banalise ou les justifie aussitôt.

Se sent peu concerné.
Tend à suivre les règles sans les interroger.

Applique les procédures.
Cherche à faire son travail sans remettre le cadre en cause.

Entretient la maltraitance par inertie et soumission au statu quo.

Réaliser l'impact négatif de l'application de cadres rigides sur les personnes.
Participer à des espaces de discussion collective sur la maltraitance organisationnelle.

Agent replié



Voit et ressent la maltraitance, mais se protège par retrait, cynisme ou fatigue morale.

Culpabilité.
Doute de sa capacité d'action.
Lassitude

Se désinvestit ou agit sur un mode minimaliste pour se préserver.

Alimente la froideur institutionnelle.

Retrouver de l'énergie en se ralliant à un collectif solidaire.
Entrevoir la bienveillance radicale (même à très petite échelle) comme un moteur de sens et d'action.

Agent résistant- agissant



Reconnaît la maltraitance organisationnelle comme un phénomène structurel.

Assume une part de responsabilité dans le changement.

Ouvre des brèches, propose des alternatives, agit avec discernement et courage.

Favorise la bientraitance organisationnelle et la reconstruction du sens collectif.

Reconnaît le pouvoir inhérent à la position d'agent.
Tolère un certain niveau de risque pour favoriser la reprise de pouvoir des personnes sur leur vie.
Cultive la bienveillance radicale avec les personnes premières concernées et ses collègues.