

CATÉGORIE VIOLENCES INTERNES

Leymann inventory of psychological terror (LIPT)

• LANGEVIN V.*,
• FRANÇOIS M.**,
• BOINI S.***, RIOUA.*

• * Département Expertise
et conseil technique, INRS
• ** Département Homme
au travail, INRS
• *** Département
Épidémiologie
en entreprise, INRS

••• NOMS DES AUTEURS

Leymann H.

••• OBJECTIFS

Le questionnaire LIPT permet d'évaluer la prévalence d'exposition à 45 situations de violence psychologique au travail au cours des douze derniers mois.

••• ANNÉE DE PREMIÈRE PUBLICATION

1990 [a et b]

••• CADRE, DÉFINITION, MODÈLE

À partir de plus de 300 entretiens individuels réalisés dans les années 80, Leymann a identifié 45 situations de violence psychologique au travail (*mobbing*). Selon l'auteur, il n'y a violence psychologique que si l'exposition est fréquente (au moins une fois par semaine) et de longue durée (au moins six mois). Ces situations ont été regroupées en 5 catégories selon leur visée :

1. Agissements empêchant la personne de s'exprimer
2. Agissements visant à isoler la personne
3. Agissements visant à discréditer la personne dans le travail
4. Agissements visant à déconsidérer la personne auprès des collègues
5. Agissements visant à compromettre la santé de la personne

Dans le questionnaire, une définition de la violence psychologique est également proposée par l'auteur : « *La violence psychologique au travail peut se définir par une situation où une personne est sujette à des comportements hostiles de la part d'une ou plusieurs personnes de son environnement de travail, qui visent de manière continue et répétée à la blesser, à l'oppresser, à la maltraiter, ou encore à l'exclure ou à l'isoler, pendant une longue période de temps* ».

••• NIVEAU D'INVESTIGATION

Diagnostic

••• LANGUE D'ORIGINE

Allemand

• Ce document
• appartient à une
• série publiée
• régulièrement dans
• la revue. Elle
• analyse les question-
• naires utilisés dans
• les démarches de
• diagnostic et
• de prévention du
• stress et des risques
• psychosociaux au
• travail. L'article par
• les mêmes auteurs :
• « Les questionnaires
• dans la démarche
• de prévention du
• stress au travail »
• (TC 134, Doc Méd
• Trav. 2011 ; 125 :
• 23-35) présente cette
• série et propose au
• préventeur une
• aide pour choisir
• l'outil d'évaluation
• le mieux adapté.

••• TRADUCTION

La traduction française a été obtenue à partir de la version allemande [Leymann, 1996 a] par un processus de traduction/contre-traduction [Niedhammer et al, 2006 a] puis testée auprès d'une centaine de salariés afin d'en déterminer la compréhensibilité et l'acceptabilité. Ce test a conduit à la suppression de deux items redondants et à l'ajout de deux items. Des petites différences sont également à noter entre la version allemande qui a servi pour la traduction française [Leymann 1996 a] et la version présentée en français dans le livre de Leymann sur la persécution au travail [Leymann, 1996 c].

	Version allemande [Leymann, 1996 c]	Version française
Empêcher la personne de s'exprimer	11 items	11 items
Isoler la personne	5 items	6 items
Discréditer la personne dans le travail	7 items	6 items
Déconsidérer la personne auprès des collègues	15 items	14 items
Compromettre la santé de la personne	7 items	8 items

La question sur les personnes ressources (vers qui les personnes ont pu se tourner) a également été adaptée au contexte français.

Il existe également une version turque du questionnaire de Leymann.

••• VOCABULAIRE

Pas de difficulté particulière

••• VERSIONS EXISTANTES

Une seule à 45 items

••• STRUCTURATION DE L'OUTIL

Cet autoquestionnaire comporte deux pages de questions : la première est consacrée au relevé des 45 situations de violence (questions 1 à 5, regroupant ces situations selon les 5 catégories mentionnées plus haut) plus une sixième question ouverte permettant de préciser d'autres situations si nécessaire ; la deuxième page comporte des questions relatives, entre autres, à la durée et la fréquence de la (ou des) situation(s) de violence vécue(s) ainsi qu'à certaines caractéristiques de la ou des personne(s) mise(s) en cause.

La deuxième page comporte également une question demandant si, suivant la définition donnée de la violence psychologique au travail, les personnes considèrent qu'elles y ont été exposées au cours des 12 derniers mois et quelles explications elles en donnent. La dernière question de cette deuxième page porte sur le fait d'avoir été témoin de violence psychologique au travail.

••• MODALITÉS DE RÉPONSE ET COTATION

Période de rappel : au cours des 12 derniers mois

Pour être considéré comme exposé à la violence psychologique au travail, il faut avoir coché au moins une case parmi les 45 situations présentées et avoir subi cette (ou ces) situation(s) au moins une fois par semaine pendant 6 mois (définition de Leymann).

Dans la version française, le fait de répondre oui à la question « *considérez-vous que vous avez fait l'objet de violence psychologique au travail au cours des 12 derniers mois ?* » sert de deuxième critère pour déterminer l'exposition à la violence psychologique (auto-déclaration). Un troisième critère combine l'exposition selon le critère de Leymann et l'exposition selon l'autodéclaration du salarié [Niedhammer et al., 2006 a].

••• TEMPS DE PASSATION

20 à 30 minutes

••• DISPONIBILITÉS ET CONDITIONS D'UTILISATION

Le questionnaire est disponible dans l'article de Niedhammer et al. [2006 a], qu'il faut citer lors de chaque utilisation.

••• QUALITÉS PSYCHOMÉTRIQUES

Validité

Validité de contenu

L'analyse des réponses obtenues à la question ouverte (6^e question de la première page) montre qu'il n'y a pas de situations spécifiques qui justifieraient leur inclusion comme items supplémentaires dans la liste [Niedhammer et al., 2006 a].

Validité critériée concomitante

Les salariés exposés à la violence psychologique (selon les trois critères : celle de Leymann, autodéclarée et combinaison des deux premiers) sont plus souvent en arrêt de plus de 8 jours (5 à 6 fois plus) et plus souvent hospitalisés (4,5 à 6,5 fois plus) pour dépression, troubles anxieux ou autres affections mentales que les non-exposés [Niedhammer et al., 2006 a]. De même, à partir des données de l'étude SUMER 2003, Niedhammer et al. (2008) ont mis en évidence une association entre l'exposition à la violence psychologique (10 situations de violence psychologique adaptées du questionnaire de Leymann) et une mauvaise santé perçue, un arrêt maladie d'au moins 8 jours, ainsi qu'à la survenue d'accident du travail.

D'autres études ont montré que l'exposition à la violence psychologique, mesurée par le LIPT, était positivement associée à des symptômes dépressifs [Niedhammer et al., 2006 b], à des troubles du sommeil [Niedhammer et al., 2009], à une consommation de psychotropes [Niedhammer et al., 2011], à des symptômes de stress post-traumatique [Leymann & Gustafsson, 1996].

Validité de structure interne

La structure factorielle des 45 items a été explorée à l'aide d'analyses en composantes principales suivies de rotation oblique [Niedhammer et al., 2006 a]. Le diagramme des valeurs propres indiquait une cassure à 5 facteurs mais aussi à 8 facteurs. Le choix a été fait de retenir 8 facteurs car chacun des facteurs 6, 7 et 8 avait 3 items avec une contribution significative. La solution à 8 facteurs (1 = exclusion, mise à l'écart, 2 = critique du travail, sanction par excès de travail, 3 = menaces, injures, violences légères, 4 = sanctions sur le travail, 5 = attaques sur la vie privée, de la personne elle-même, de ses origines, opinions, 6 = atteinte à la santé de la personne ou à son handicap, 7 = harcèlement sexuel, 8 = violence physique sur la personne et sur ses biens) explique 38 % de la variance et permet de retrouver globalement les catégories de Leymann.

Validité discriminante

Les salariés exposés à la violence psychologique (selon les trois critères : celui de Leymann, autodéclarée et combinaison des deux premiers) déclarent un nombre moyen de situations plus élevé que les salariés non exposés (selon le genre et le critère retenu : de 5,8 à 8,3 vs 0,6 à 1,2) et sont plus souvent insatisfaits de leur travail que les non exposés (selon le genre et le critère retenu : de 36,1 à 51,5 % vs 8,4 à 13,4 %) [Niedhammer et al., 2006 a].

Fidélité

Tel que conçu par l'auteur, le LIPT ne donne pas lieu au calcul d'un score pour déterminer l'exposition à la violence psychologique. La vérification de la fidélité est donc sans objet.

Sensibilité

En prenant la déclaration du salarié comme critère d'exposition à la violence psychologique, la sensibilité et la spécificité de l'exposition définie selon Leymann sont de 40 % et 97 %, respectivement [Niedhammer et al., 2006 a].

•• ÉTALONNAGE

Les données disponibles sur 2 400 employés représentatifs de la population salariée suédoise fournissent des éléments de prévalence et caractéristiques de la violence psychologique dans cette population [Leymann, 1996 b]. D'autres données existent sur environ 2 200 norvégiens interrogés avec une méthodologie pour identifier les exposés à la violence psychologique au travail différente de celle utilisée en Suède [Leymann, 1996 c].

La validation française du questionnaire a été réalisée sur 7 694 salariés de la région Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA) [Niedhammer et al., 2006 a]. La prévalence d'exposition à la violence psychologique dans cette population est décrite globalement, chez les hommes et chez les femmes, par grands secteurs d'activité économique et par métier [Niedhammer et al., 2007].

Dans l'enquête SUMER, l'exposition à la violence psychologique au travail a été mesurée par 10 items issus du questionnaire de Leymann, permettant de disposer d'estimations de la prévalence dans une large population de salariés [Niedhammer et al., 2008].

•• BIAIS, CRITIQUES, LIMITES

Les 45 situations de violence psychologique sont regroupées par catégorie dont chacune a un titre, ce qui peut constituer un biais méthodologique (effet de halo). Néanmoins l'impact de ce biais est limité par le fait qu'il n'y a pas de sous-scores calculés.

Le passage en revue des 45 situations de violence psychologique puis les questions supplémentaires de la 2^e page peuvent rendre la passation du questionnaire un peu longue, fastidieuse, voire douloureuse pour les salariés.

•• OBSERVATIONS PARTICULIÈRES

Le peu d'informations sur le développement et la validation de la version originale peut-être liée au fait que la plupart des travaux de Leymann n'est pas disponible en anglais.

●● RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- **LEYMANN H** - Mobbing and psychological terror at workplaces. *Violence Vict.* 1990; 5 (2) : 119-26.
- **LEYMANN H** - Handanleitung für den LIPT-Fragebogen (Leymann Inventory of psychological Terror). Materialie Nr 33. Tübingen : DGVT-Verlag ; 1996.
- **LEYMANN H** - Handbok för användning av LIPT-formuläret för kartläggning av risker för psykisk vald i arbetsmiljön [The LIPT questionnaire – a manual]. Stockholm : Violen ; 1990.
- **LEYMANN H** - The content and development of mobbing at work. *Eur J Work Organ Psychol.* 1996 ; 5 (2) : 165-84.
- **LEYMANN H** - Mobbing ; persécution au travail, Paris : Éditions du Seuil ; 1996 : 231 p.
- **LEYMANN H, GUSTAFSSON A** - Mobbing at work and the development of post-traumatic stress disorders. *Eur J Work Organ Psychol.* 1996 ; 5 (2) : 251-75.
- **NIEDHAMMER I, DAVID S, DEGIOANNI S** - La version française du questionnaire de Leymann sur la violence psychologique au travail : le "Leymann Inventory of Psychological Terror" (LIPT). *Rev Epidemiol Santé Publique.* 2006; 54 (3) : 245-62.
- **NIEDHAMMER I, DAVID S, DEGIOANNI S** - Association between workplace bullying and depressive symptoms in the French working population. *J Psychosom Res.* 2006; 61 (2) : 251-59.
- **NIEDHAMMER I, DAVID S, DEGIOANNI S** - Economic activities and occupations at high risk for workplace bullying: results from a large-scale cross-sectional survey in the general working population in France. *Int Arch Occup Environ Health.* 2007 ; 80 (4) : 346-53.
- **NIEDHAMMER I, CHASTANG JF, DAVID S** - Importance of psychosocial work factors on general health outcomes in the national French SUMER survey. *Occup Med (Lond).* 2008 ; 58 (1) : 15-24.
- **NIEDHAMMER I, DAVID S, DEGIOANNI S, DRUMMOND A ET AL.** - Workplace bullying and sleep disturbances: findings from a large scale cross-sectional survey in the French working population. *Sleep.* 200 ; 32 (9) : 1211-19.
- **NIEDHAMMER I, DAVID S, DEGIOANNI S, DRUMONT A ET AL.** - Workplace bullying and psychotropic drug use: the mediating role of physical and mental health status. *Ann Occup Hyg.* 2011 ; 55 (2) : 152-63.