

UNIVERSITE ABDERRAHMENE MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DES SCIENCES SOCIALES

Thème

**Les Relations Interpersonnelles Entre
l'Homme et la Femme au
Sein de L'entreprise**

Etude pratique : SARL RAMDY à AKBOU

MEMOIRE DE MASTER

En vue de l'obtention du diplôme de Master en sociologie

Option : **Sociologie du Travail et des Ressources Humaines**

Réalisé par :

M^{elle} OUDIHAT Kahina

M^{elle} MEZIANI Sonia

Encadré par :

ALLOUANE Farida

Année universitaire 2013-2014

Remerciement

Au terme de ce modeste travail, nous tenons à exprimer notre profonde gratitude et nos vifs remerciements :

- ❖ Avant tous, nous remercions ALLAH le tout puissant pour nous avoir donné la force et la patience pour mener à terme ce travail.
- ❖ A nos familles, qui nous ont toujours encouragés et soutenus durant toutes nos études.
- ❖ A notre promotrice M^{eme} ALLOUANE Farida pour avoir accepté de nous guider sur le bon chemin du travail, malgré ses nombreuses occupations, elle n'a jamais ménagé ses efforts pour suivre de près notre travail.
- ❖ Nous tenons à remercier également l'ensemble des enseignants du département des sciences sociales.
- ❖ Nous remercions tous particulièrement l'ensemble du personnel de la SARL RAMDY.

A tous ceux qui ont contribué de près ou de loin à la réalisation de ce mémoire.

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

En premier lieu à mes très chers parents, que « dieux les préserve » qui ont attendu et espéré ma réussite, je leurs témoigne de respect et de profonde gratitude et beaucoup de reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour moi.

- ❖ A mes très chers frères : Azzedine et Rachid*
- ❖ A mes très chères sœurs : Sabrina, Lynda et son marie, Zakia et son marie et leurs enfants Boualeme, Lysa et Younes.*
- ❖ A mon cher fiancé Karim qui m'a soutenu durant mon travail*
- ❖ A ma grande mère dhawia et mes tantes*
- ❖ A mes cousins : Sofiane, Narimene, Katia, petit Hakim, et ma tante Tassadite*
- ❖ A ma belle mère et mes belles sœurs*
- ❖ A mes amies : Kahina, Kahina et Keltouma*

A tous ceux qui ont marqué leurs existences dans ma mémoire et que mon stylo n'a pas cité.

SONIA

Dédicace

Je dédie ce modeste travail :

En premier lieu à mes très chères parents, que « dieux les préserve » qui ont attendu et espéré ma réussite, je leurs témoigne de respect et de profonde gratitude et beaucoup de reconnaissance pour tout ce qu'ils ont fait pour moi.

A mes très chers frères : Saïd, Karim, Hakim, Farid

A ma belle sœur : Samia

A mes petits neveux : Syphax, Dalicia, Yanis

A mes amies : Sonia et son fiancé et Djamo, Boussaad, Faroudja, Sonia, Sabiha, Farid, Ouardia, Katy,

A tous ceux qui ont marqués leurs existences dans ma mémoire et que mon stylo n'a pas cité.

Kahina

La liste des tableaux d'analyse statistique

N°	Les titres des tableaux	page
01	La répartition de la population d'étude selon le genre	56
02	La répartition de la population d'étude selon l'âge	56
03	La répartition de la population d'étude selon la situation familiale	57
04	La répartition de la population selon le niveau d'instruction	57
05	La répartition de la population selon les catégories socioprofessionnelles	58
06	L'avis des enquêtés sur le fait de travailler avec l'autre sexe selon le genre	59
07	L'avis des enquêtés sur le choix de travailler avec l'autre sexe et la catégorie socioprofessionnelle	60
08	L'impact du développement des relations au milieu du travail sur les catégories socioprofessionnelles	61
09	La relation entre l'avis des salariés sur la communication et la catégorie socioprofessionnelle	62
10	La relation entre la nature des relations interpersonnelles et le genre.	63
11	L'impact de la catégorie socioprofessionnelle sur la nature des relations du travail entre les deux sexes	65
12	La relation entre le statut professionnel et les rapports entretenus entre le genre	66
13	La relation entre la catégorie préférée de l'autre sexe au travail et la situation matrimoniale	67
14	La corrélation entre le genre et le problème rencontré avec l'autre sexe	68

15	L'influence d'âge sur les relations d'affinité entre les deux sexes.	70
16	Le rôle de la croyance religieuse dans la relation avec l'autre sexe	71
17	La prise en considération de l'appartenance géographique par les salariés dans le choix des amis collègues selon les deux sexes.	72
18	La relation entre la langue maternelle et la relation du travail avec l'autre sexe	73
19	L'influence de regard de la société sur la relation du travail entre les deux sexes	74

Liste des figures :

N°	Titre des figures	page
01	La pyramide des besoins selon ABRAHAM MASLOW	20
02	Le schéma de la théorie d'ESC d' ALFRED FER	22

Tableau des abréviations :

Abréviations	Significations
SARL	Société A Responsabilité Limité
DRH	Directeur des Ressources Humaines
CNAS	Caisse National d'Assurance Salariés
C.S.P	Catégorie Socioprofessionnelle

SOMMAIRE

Introduction

Partie théorique

Chapitre I : Le cadre méthodologique de la recherche

1- Les raisons du choix du thème.	5
2- Les objectifs de la recherche.	5
3- La problématique.	6
4- Les hypothèses.	9
5- Définition des concepts.	9
6- Méthode et technique utilisée.	12
7- L'échantillonnage.	14
8- La pré enquête et son déroulement.	14
9- Les problèmes rencontrés.	15

Chapitre II : Le point de vue des écoles de pensée sur les relations interpersonnelles

Section 01 : Les théories de besoin et les écoles de pensée

1- La théorie d'ABRHAM MASLOW.	18
2- La théorie d'ALFRED FER.	21
3- L'école classique.	23
4- L'école systémique.	23

Section 02 : L'école des relations humaines

1- L'évolution de l'école des relations humaines.	25
2- Les apports de l'école des relations humaines.	26

3- Les expériences au western Electric.	26
4- Les conclusions tirées des expériences.....	28
5- La distinction entre les relations formelles et informelles.....	29

Chapitre III : Les relations interpersonnelles et le genre

Section 01 : Généralités sur les relations interpersonnelles

1- La définition des relations interpersonnelles.....	33
2- Les moyens d'amélioration des relations interpersonnelles.....	33
3- Les caractéristiques des relations interpersonnelles.	34
4- les avantages des relations interpersonnelles.	35

Section 02 : Le genre

1- La définition du genre.	38
2- Le genre et l'organisation.....	38
3- Le genre au travail.....	39

Chapitre IV : Présentation de l'organisme, analyse et vérification des hypothèses

Section 01 : Présentation et organisation de l'organisme d'accueil

1- La présentation de la SARL RAMDY.	44
2- Organisation structurelle de la SARL RAMDY.....	50
3- Présentation du département des ressources humaines.	53
4- Les missions de la DARL RAMDY.....	55

Section 02 : Analyse et interprétation des résultats et la vérification des hypothèses

1- Les caractéristiques personnelles des enquêtés.....	56
--	----

2- Analyse et interprétation des données.	59
3- Vérification des hypothèses.	76
4- Conclusion.....	78

Conclusion générale

La liste bibliographique

Annexes

Introduction

Introduction :

L'entreprise est considérée comme un lieu de production d'efficacité et de rentabilité devient aussi un lieu de changement voir de développement personnel, pour tous ses membres.

Toute entreprise repose sur la transmission des informations qui permettent de prendre les bonnes décisions et d'assurer leur bonne exécution afin d'éviter les conflits pour assurer de bonnes relations entre ses membres. Et les bonnes relations interpersonnelles au travail dépendent du bon fonctionnement de la stratégie globale de l'entreprise.

Les relations interpersonnelles font partie de la vie quotidienne nous vivons en société et nous avons à interagir et à communiquer avec autrui dans de nombreux domaines, ces relations interpersonnelles font l'objet, depuis quelques années, de toutes les attentions des responsables des ressources humaines.

Parler de relations interpersonnelles entre individus au sein de l'organisation reste encore de nos jours des sujets importants et les plus abordés par les différents individus dans le domaine de la gestion de manière générale.

Pour comprendre la réalité des relations interpersonnelles dans l'entreprise, nous avons abordé ce thème au sein de l'entreprise « SARL RAMDY », afin de répondre au besoin de notre travail, nous avons choisi une démarche méthodologique qui est subdivisée en deux parties qui sont les suivantes :

- **La partie théorique :** contient trois chapitres qui se résument comme suit :

Le premier chapitre concerne le cadre méthodologique de notre recherche il contient : les raisons du choix du thème, l'objectif de la recherche, la problématique, les hypothèses, la définition des concepts, la méthode et la technique utilisée, puis l'échantillonnage, la pré-enquête le déroulement de l'enquête et enfin les problèmes rencontrés. Le deuxième chapitre sera portera sur le point de vue des écoles de pensées sur les relations interpersonnelles, il traite deux section, dont la première porte sur les théories de besoins et les

écoles de pensée, la seconde sur l'école des relations humaines. Et pour ce qu'est du troisième chapitre, il est intitulé les relations interpersonnelles et le genre, est constitué de deux sections, dont la première porte sur les généralités des relations interpersonnelles, la deuxième c'est sur le genre.

- **La partie pratique :** Cette partie va présenter notre étude sur le terrain, cependant elle est le quatrième chapitre dans notre sommaire, représenté sous forme de deux sections.

La première section concerne la présentation et organisation de l'organisme d'accueil, la deuxième va se tourner sur l'analyse et l'interprétation des résultats ainsi que la vérification des deux hypothèses et finira par une brève conclusion.

Notre travail s'achève avec une conclusion, puis la liste bibliographique, la liste des matières et enfin les annexes.

Partie Théorique

Chapitre I

Cadre Méthodologique

1-Les raisons du choix du thème :

Notre choix du thème sur les relations interpersonnelles entre les deux sexes au sein de l'entreprise a été motivé par les raisons suivantes :

- ✓ Manque d'étude sur le thème dans les études antérieures malgré son importance capitale dans la dynamique qui structure les relations entre homme et femme
- ✓ C'est un sujet qui nous intéresse et qui correspond à notre spécialité, organisation du travail, il fait partie de notre préoccupation.
- ✓ L'importance du sujet qui nécessite une enquête et la curiosité intellectuelle qui nous a poussés à la mener.

2-Les objectifs de la recherche :

- ✓ Acquérir des connaissances dans le domaine du travail.
- ✓ Présenter les facteurs qui favorisent les relations interpersonnelles entre les deux sexes dans le milieu du travail.
- ✓ Vouloir contribuer dans le domaine de la sociologie du genre.
- ✓ Découvrir le milieu du travail pour mieux comprendre les relations interpersonnelles entre les deux sexes.
- ✓ Par ambition aussi de savoir à quel degré les relations interpersonnelles jouent un rôle dans la cohésion et le maintien du travail entre les deux sexes.

3. Problématique :

Une entreprise est une structure économique et sociale comprenant plusieurs personnes qui travaillent de manière organisée pour fournir des biens et des services à des clients.

Toute société humaine est fondée sur un travail entre ses différents membres, et la réussite des entreprises passe par la réussite des hommes et des femmes qui les composent.

Pendant longtemps et dans tout le monde, le travail de la femme est passé par plusieurs étapes du travail domestique jusqu'au travail salarié dans les usines à côté des hommes, grâce aux transformations et aux changements profonds liés à la mise en œuvre des nouvelles réformes multidimensionnelles structurelles et culturelles expliquant le passage d'un système traditionnel à un système moderne ce qui a donné aux femmes la possibilité de bénéficier de certains acquis tels que la scolarisation, l'accès au travail salarié et même l'occupation des professions jusqu'alors occupées par les hommes.

« Ce développement rapide et massif du salariat féminin est devenu l'élément le plus dynamique »¹. De cela résulte une mixité dans les entreprises, c'est-à-dire des femmes et des hommes qui vont travailler dans un même espace, qui va donner naissance à tous types de relation en premier lieu les relations du travail.

Quand on parle des relations du travail entre homme et femme au sein de l'entreprise, on parle alors du genre « dans les entreprises le genre renvoie à la relation entre hommes et femmes en s'adressant au rôle masculin et féminin

¹ MARUANI Margaret, Travail et emplois des femmes, édition la Découverte, Paris, 2003, P 14.

tel que socialement construit »¹. Ainsi le genre renvoi à une histoire plus relationnelle des rapports entre les deux sexes.

Ces rapports sont des éléments constitutifs de la structure et les pratiques des organisations « le genre est un facteur important dans la mise en œuvre de l'organisation du travail »².

Au sein de l'entreprise, on trouve différents champs sociaux qui décrivent les relations de travail entre l'homme et la femme qui ont une grande importance dans l'entreprise.

Parmi ces relations on trouve celles qui sont imposées par l'organisation, qui se retrouvent dans tous les documents officiels et qui nécessitent des interprétations des règles. « Le niveau formel concerne les propriétés officielles prescrites définissant les relations hiérarchiques et fonctionnelles. Il correspond aux comportements attendus et présente la partie officielle, visible de structuration de l'organisation »³.

Il est évident que ces relations sont imposées dans le milieu de travail, mais il y a d'autres relations qui se créent par les membres de l'organisation. Ces relations sont les liens qui se constituent entre les membres d'une organisation sous forme des relations interpersonnelles, car les travailleurs ne sont pas des machines, mais des personnes qui créent des contacts entre eux.

Ces relations sont différentes des relations officielles, elles sont créées par les travailleurs, c'est-à-dire informellement transmises. Elles sont créées par envie de travailler avec telle ou telle personne, par envie de dépasser telle ou telle règle, se sont des relations interpersonnelles entre les travailleurs dans le milieu professionnel.

¹LAUFER Jacqueline, Le travail du genre, édition La Découverte, Paris, 2003, P 157.

²ROJOT Jacques, théorie des organisations, 2^{ème} édition, ESKA, Paris, 2005, P56.

³FOUDRIAT Michel, Sociologie des organisations, 2^{ème} édition, Pearson éducation, Paris, 2007, P117.

L'expérience à Western Electric de Hawthorne, ELTON MAYO a démontré l'existence des relations interpersonnelles entre les travailleurs qui apparaissent dans toute organisation. Comme il a prouvé l'existence de motivation liée à l'égard des ouvriers. « Il se manifeste dans le fait que c'est l'intérêt de la direction pour les ouvrières qui fait que leur productivité augmente »¹.

Il a aussi démontré l'existence de motivation liée à des facteurs affectifs.

La présence des relations interpersonnelles entre les hommes et les femmes, on les trouve donc dans tous les milieux organisationnels qui influent sur eux-mêmes puis sur l'entreprise. Dans notre recherche nous allons essayer de trouver des réponses à travers une étude au sein de l'entreprise SARL RAMDY.

En se basant sur ces idées qui sont relatives à l'existence des relations interpersonnelles entre l'homme et la femme au sein de l'entreprise on pose deux questions :

1- Quels sont les facteurs qui créent les relations interpersonnelles entre l'homme et la femme au sein de l'entreprise ?

2- Est-ce que la régulation du travail influe sur les relations interpersonnelles entre l'homme et la femme au sein de l'entreprise ?

¹ FOUURIAT Michel, Op cit, P 156.

4-Les hypothèses:

« L'hypothèse est une proposition de réponse à la question posée, elle tend à formuler une relation entre des faits significatifs »¹.

« L'hypothèse énoncée qui prédit une relation entre deux ou plusieurs termes et impliquant une vérification empirique »².

Donc face aux interrogations que nous avons émises et que nous avons évoquées dans la problématique de recherche, nous avons suggéré les hypothèses suivantes:

1- Le travail collectif crée les relations interpersonnelles entre homme et femme dans l'entreprise.

2- Les caractéristiques personnelles et sociales contribuent à l'émergence des relations interpersonnelles entre les deux sexes.

5-La définition des concepts :

Le travail :

Le travail correspond à une activité qui est rémunérée. « Le travail constitue avec le capital, un facteur de production. Il est toute fois simplificateur de résumer par un facteur unique et abstrait. L'intervention humaine dans le processus de production, car les tâches autant que les individus présentent des caractéristiques extrêmement variées. »³

En outre, l'élément le plus important réside dans l'organisation du travail, c'est-à-dire la façon dont l'activité est répartie entre les différents salariés de l'entreprise.

¹ GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} édition, Dalloz, Paris, 2001, P 398.

² ANGERS Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, édition Casbah, Alger, 1997. P 102.

³ CAPUL Jean-Yves, GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et de sciences sociales, Hatier, Paris, 2011, P 497.

Le genre :

« Ce terme renvoie aux différences sociales entre les femmes et les hommes. Il se différencie du sexe par le fait que ce dernier prend en considération les différences biologiques, alors que le genre traite des comportements et attitudes spécifiquement féminins ou masculins »¹. C'est l'aspect non individuel mais collectif des fait liés au sexe qui est compris dans cette notion « Il se réfère à la classification sociale entre masculin et féminin »².

La relation :

« Communication avec d'autre personne nous avons surtout des relations d'affaires et de bon voisinage (Simon). Nouer avec une personne des relations professionnelles mondaines (fréquentation). Entretenir avec quelqu'un des relations épistolaires (correspondance). Des relations sentimentales »³.

Les relations formelles :

Relations dont les codes de comportement sont régis par un système d'autorité formelle. Les rencontres sont ainsi brèves ou achevées uniquement dans les cadres biens précis. L'initiative et l'imagination n'y ont pas un rôle prépondérant. Les sociétés modernes favorisent ce genre de relations afin d'augmenter l'efficacité du temps des personnes surtout l'ors qu'elles sont au travail.

« Les relations formelles sont bien installées dans le milieu du travail mais leurs caractéristiques socio psychologique se prolongent aussi au-delà de la sphère professionnelle créant une culture de communication plate et codifiée »⁴.

¹ MOLAJANI Akbar, Dictionnaire de sociologie contemporaine, éd Zagros, Paris, 2004, P 74.

² Ibid, P 133.

³ LAROUSSE Lexis, Dictionnaire de la langue française, Larousse, Paris, 2002, P 1602.

⁴ CAPUL Jean-Yves, GARNIER Olivier, Op cit, P 133.

Les relations interpersonnelles :

En psychosociologie, « la relation interpersonnelle c'est ce qui se passe entre une personne et une autre ou une personne et des autres »¹.

Elle est aussi caractérisée par l'intensité de sentiment par une connaissance profonde de l'autre et par un degré élevé d'interdépendance.

« La relation interpersonnelle est conçue comme l'intensité du sentiment, la quantité et la qualité d'information donnée au sujet de soi, un niveau d'engagement élevé vis-à-vis de l'autre et de la relation, d'une certitude que la relation durera longtemps est un degré élevé et complexe d'interdépendance entre les deux personnes »².

La relation interpersonnelle veut dire aussi soit entre deux ou un petit nombre de personnes, soit plus largement à l'intérieur d'un groupe.

L'entreprise :

« Est une unité économique dotée d'une autonomie juridique qui combine des facteurs de production (capital et travail) pour produire des biens économiques ou des services destinés à être rendu sur un marché »³.

« C'est un groupement humain, ordonné rationnellement, en vue d'objectifs déterminés, caractérisé par la division du travail, du pouvoir, des responsabilités des réseaux de communication planifiés, un contrôle de l'ensemble, pour ne pas dériver des objectifs prévus, maintenir et améliorer l'efficacité et la survie de

¹GRAWITZ Madeleine, Op cit, P 238.

²BLOCH Henriette et autres, Grand dictionnaire de la psychologie, édition Larousse, Paris, 1999, P 792.

³BEITONE Alain et autres, Dictionnaire des sciences économiques, 2^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2007, P 181.

l'entreprise. Ce groupement est susceptible d'évoluer dans le cadre d'une structure formelle et les interventions moins visibles de relations formelles »¹.

6- La méthode et la technique utilisée :

Tout travail scientifique exige une méthode précise et des techniques pour la collecte des informations sur le terrain.

6-1 La méthode utilisée :

Chaque thème de recherche nécessite une/des méthodes bien précises, nous n'avons pas choisi la méthode, mais c'est le thème de recherche qui nous l'impose, car chaque thème demande une ou plusieurs méthodes à utiliser pour la réalisation des objectifs « l'enquête sociologique prend des formes bien différentes, choisir une approche fait partie de la stratégie »²

Nous pouvons définir la méthode comme : « l'ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifiés »³

Dans notre recherche, nous avons utilisés une méthode quantitative « étude statistique, réalisée à partir d'un questionnaire fortement structuré »⁴.

Cette méthode cherche à comprendre, à expliquer et à prédire les phénomènes, leur objectif est de produire des connaissances et des informations.

6-2 La technique :

Pour la collecte des données sur le terrain, on a choisit la technique du questionnaire imposé par la méthode quantitative accommodé à notre thème de

¹ DOLON Shimon, et autres, Psychologie du travail et comportement organisationnel, 2^{ème} édition, Gaitan Morin, Canada, 1996, P 75.

² BERTHIER Nicol, Les techniques d'enquête en sociologie, 4^{ème} édition, Armand Colin, Paris, 2010, P 28.

³ GARAWITZ Madeleine, Op cit, P 351.

⁴ Ibid, P 28.

recherche. C'est-à-dire réunir le maximum de données et touché un grand nombre d'enquêtés des deux sexes.

Nous pouvons définir le questionnaire « comme un instrument de mesure qui permette éventuellement de confirmer ou d'informer une ou plusieurs hypothèses de recherche »¹.

Le questionnaire « à pour fonction principale de donner à l'enquêté une extension plus grande et de vérifier statistiquement jusqu'à quel point sont généralisables informations et hypothèses préalablement constituées »².

Pour les modèles des questions utilisées, elles sont toutes fermées « les répondants doivent obligatoirement choisir leurs réponses parmi celles qui leur sont formellement proposées »³.

On distingue deux sortes de questions fermées utilisées.

1-les questions dichotomiques : « est celle qui oblige l'enquêté à choisir entre deux réponses, entre vrais et faux ou entre oui et non »⁴

2- les questions à choix multiples : est celle qui offre un éventail de réponses plausibles à l'enquête, question à choix multiples et à une seule réponse permise et question à choix multiple à plusieurs réponses permise⁵.

Notre questionnaire contient 27 questions, il est divisé en 4 axes essentiels.

Axe N°1 : les données personnelles de la population d'étude.

Axe N°2 : le travail en commun.

¹ GAUTHIER Benoit, *Recherche sociale*, 4^{ème} édition, Québec, 2004, P 412.

² COMBESSIE Jean Claude, *La méthode en sociologie*, 3^{ème} édition, La Découverte, Paris, 2001, P33.

³ QUIVY Raymond et autres, *Manuel de recherche en science sociales*, 4^{ème} édition, Dunod, Paris, 1995, P167.

⁴ ANGERS Maurice, Op cit, P 181.

⁵ Ibid, P 182.

Axe N°3 : les relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise

Axe N°4 : les caractéristiques personnelles et sociales des employés.

7- L'échantillonnage :

Selon NICOL BERTHIER « la population parente est l'ensemble des éléments sur lequel porte l'étude. Ces éléments peuvent être simples (une personne interrogée sur ses opinions, des désirs, ses comportements...) ou composés (une entreprise interrogée sur ses pratiques ou projets...), la population est définie par les caractéristiques des individus qui les rendent aptes a participer à l'enquête »¹

Notre enquête est réalisée auprès de l'ensemble de la population concernée les salariés de l'entreprise RAMDY.

La phase de la sélection des éléments de la population constitue une étape importante, dans notre recherche nous avons été confrontés à travailler avec un échantillon accidentel qui est selon MAURICE ANGERS « est un prélèvement d'un échantillon de la population de recherche à la convenance du chercheur. L'échantillonnage accidentel est celui des échantillonnages non probabilistes qui comprend le moins de contraintes dans la sélection des éléments »²

De ce type il n'ya aucun moyen, par un tel type d'échantillonnage d'évaluer les erreurs, car on ne connaît pas les individus exclus de l'échantillon.

8. La pré enquête et son déroulement :

La pré enquête c'est une étape très importante dans toute élaboration d'un projet de recherche, c'est la première confrontation et contact du terrain.

¹ BERTHIER Nicole, Op cit, P 161.

² ANGERS Maurice, Op cit, P 236.

Selon Madeleine Grawitz la pré-enquête est « consiste à essayer sur un échantillon réduit les instruments (questionnaire, analyses de documents) prévus pour effectuer l'enquête »¹.

Notre pré enquête s'est déroulée au sein de SARL RAMDY durant la période 02-03-2014 au 10-03-2014 pendant cette période nous avons contacté certains salariés de différents services avec lesquels nous avons abordé notre thème de recherche et discuter avec eux tout en expliquant l'objet de notre étude, au cours de cette discussions qui nous a permit d'assembler des informations primitives sur notre thème a fin de confirmer la faisabilité de notre problématique et élaboré nos hypothèses. Tout en éclairant quelques questions et en supprimant d'autres qui sont inutiles en rajoutant des questions qui ont en relation directe avec nos hypothèses.

Après l'accord de notre promotrice et le service personnel de l'entreprise, nous avons distribué les questionnaires le 13-03-2014. On a les récupérés après 15 jours.

Nous avons distribué 120 questionnaires on a récupéré 90

9- Les problèmes rencontrés :

Durant le travail de terrain, nous avons fait face à plusieurs contraintes. Ces dernières sont résumées comme suite :

- ✓ Le manque d'études antérieures et le manque des ouvrages sur le thème de la sociologie du genre.
- ✓ La non-récupération de tous les questionnaires, nous manque « 30 » questionnaires.
- ✓ La sensibilité du sujet de notre recherche, ce qui a gêné les enquêtés dans leurs réponses.

¹ GRAWITZ Madeleine, Op cit, P 550.

- ✓ Vue aussi le manque d'expérience (en tant qu'étudiant) sur le terrain, on a mis un peu de retard pour avancer dans notre recherche.

Chapitre II

Le point de vue des écoles de
pensées sur les relations interpersonnelles

Section 01 : les théories de besoin et les écoles de pensées.**1- La théorie d'Abraham Maslow¹ :**

Abraham Maslow, a classé les besoins humains en cinq catégories distinctes et hiérarchisées, selon une structure pyramidale allant des besoins de base qui s'identifie aux besoins les plus descriptifs de l'homme :

- Les besoins physiologiques :

Les besoins physiologiques se résument dans les besoins de nourritures et de repos, d'exercices et de sexualité, qu'il faut retenir, c'est qu'on ne peut pas les satisfaire tous au même temps, parce que l'employé n'arrive jamais à satisfaire entièrement tous ses besoins, à peine en a-t-on comblé un besoin il aura un autre besoins qui va apparaitre et demande à être satisfait, donc à chaque fois, on satisfait un besoin, il ya toujours un autre besoin qui demande de le satisfaire. Le processus se continue et se perpétue tout au long de la vie. Enfin, la société dans laquelle on vit, oblige l'individu à travailler et de se procurer de l'argent. Il est difficile et impossible de satisfaire les besoins primaires.

- Le besoin de sécurité :

Une fois que les besoins physiologiques ne constituent plus de préoccupations primaires, les besoins de sécurité émergente, le besoin d'être protégé contre les dangers et les menaces ainsi émerge. Donc ils ne peuvent être satisfait dans l'organisation que par la sécurité de l'emploi, de régime d'assurance et de retraite adéquates et selon McGregor (1957) : « l'adoption de mesure arbitraire de la part de la direction, l'application de décision qui comporte la sécurité de l'emploi, la pratique, du favoritisme et de discrimination

¹ PLAN Jean-Michel, Théories des organisations, édition Dunod, Paris, 2000, P 38.

sont atteints des facteurs qui motivent les employés à adopter des comportements destinés à combler leurs besoins de sécurité. »

Ainsi le fait pour les employés d'occuper un emploi qui leurs permet de remplir en partie leurs besoins de sécurité puis, qui leur assure un revenu régulier qui leur permet généralement de se nourrir, de se loger et de se vêtir convenablement.

- Les besoins d'appartenance sociale :

Il s'agit des besoins qui s'émergent après la satisfaction des besoins physiologiques et de sécurité, comme, l'apparition des besoins d'appartenance à un milieu. Cette catégorie regroupe les besoins d'amour, d'amitié et d'affiliations, comme le désir de travailler en équipe, d'être informé, d'entrer en relation avec l'entourage, ou de faire partie d'une association ou de regroupement. A titre d'exemple, de nombreuses études ont prouvé que le groupe qui est parfaitement cohérent, peut dans un contexte favorable se révéler beaucoup plus efficace qu'un nombre égal d'employés travaillant individuellement à l'attente des objectifs de l'organisation. Donc, l'esprit d'équipe et le sentiment d'appartenance sont autant de caractéristiques organisationnelles qui permettent de satisfaire les besoins d'affiliation.

- Les besoins d'estime de soi et de respect :

Dans une entreprise les besoins d'estime de soi sont satisfaits dans la mesure où les employés éprouvent un sentiment de fierté lorsqu'ils maîtrisent ce qu'on leur confie et qu'ils réservent en retour, la reconnaissance de leurs parts et de l'organisation. La satisfaction de ces besoins assure ainsi une meilleure productivité, et que les employés enrichissent leurs importances dans l'organisation envers leurs supérieures hiérarchiques, ces besoins se partagent en deux catégories :

Les besoins d'estime de soi : il s'agit des besoins de confiance en soi, d'autonomie, d'épanouissement, de compétence et de connaissance.

Les besoins liés à la reconnaissance des compétences par les collègues et la direction : ils se manifestent par la considération et le respect, par une promotion ou par la valorisation des tâches.

Les besoins d'actualisation ou d'affirmation de soi :

Ces besoins sont placés au sommet de la pyramide, ces besoins consistent en désir qui pousse les individus à réaliser ses projets, de ce perfectionne et d'exploiter son plein potentiel. Il permet à l'individu d'exprimer selon ABRAHAM MASLOW l'aspiration de l'individu à être tous ce qu'il peut être.

2. La théorie d'ESC d'ALFRED Fer ¹:

Qui reconnaît que les besoins sont étroitement associés à la motivation, ce dernier classe les besoins en trois ensembles qui sont les suivants :

Les besoin d'existence E :

Ce sont les besoins primaires, qui trouvent la satisfaction par les biais d'une part de la nourriture, l'air et de l'eau, d'autre part le salaire, avantages sociaux et les bonnes conditions du travail.

Ce type de besoins correspond aux besoins fondamentaux qui s'apparentent aux besoins physiologiques et de sécurité dans la pyramide de MASLOW .

Les besoins de sociabilité S :

Ces besoins sont satisfaits lorsque l'individu établit des relations interpersonnelles significatives. Ils représentent les besoins sociaux, les besoins de sécurité interpersonnelle et les besoins d'affiliation qui poussent l'individu à

¹ LALOUCHE Claude, Psychologie des organisations, éd Dalloz, Paris, 1985, P 66

créer des liens avec son entourage, et à chercher la reconnaissance et l'estime de l'autre. Ce type de besoins s'apparente dans les besoins de sécurité établis dans la pyramide de MASLOW.

Les besoins de connaissance C :

Ces besoins sont comblés lorsqu'un individu parvient à créer ou à réaliser des projets significatifs, tout en ayant le sentiment d'utiliser son plein potentiel. Ces besoins sont présentés comme besoins d'actualisation chez MASLOW.

3- L'école classique de l'organisation :

Taylor voit les relations informelles comme une menace au bon fonctionnement de l'organisation, pour ce modèle l'organisation est structurée par des finalités et des objectifs définis strictement et sans ambiguïté. Ce sont les règles qui permettent d'atteindre les buts.

Le modèle Tylorien s'inscrit dans une conception behavioriste des comportements univoque : les règles forment un ensemble de stimuli aux quels l'individu répond de façon mécanique. Les relations informelles dans cette perspective correspondent à un déficit de rationalité, les situations problème rencontrées au cours du processus de production ont été insuffisamment analysées, le déficit de rationalité est donc considéré comme provisoire car de nouvelles règles parviendront à réduire voire à faire totalement disparaître ces aspects informels.¹

L'école systémique :

Les structures et les règles de l'organisation ont pour objectif de prévoir les tâches des membres de l'organisation et leur ordonnancement ; elles visent à créer un ordre social local partiel. Cependant, les observations des

¹ FOUURIAT Michel, Op cit, P 56-57.

fonctionnements organisationnels montrent que cet ordre prescriptif est toujours contredit par les comportements effectifs.

Dans une organisation, on distingue toujours les caractéristiques formelles des caractéristiques informelles. Le niveau formel concerne les propriétés officielles prescrites définissant les relations hiérarchiques et fonctionnelles ; il correspond aux comportements attendus et représente la partie officielle, visible, de la structure de l'organisation. Le niveau informel concerne le fonctionnement réel et concret de l'organisation. Il n'est pas conforme à ce qui est prévu ; il échappe donc en partie aux règles et aux décrets de rationalisation de l'organisation. Le niveau informel correspond à la partie cachée de l'organisation.¹

¹ FOUURIAT Michel, Op cit, P 156.

Section 02 : l'école des relations humaines.**1- L'évolution des relations humaines :**

Une organisation est un milieu social, dont le but, est de produire des biens et des services en s'appuyant sur la coordination des efforts des individus et des groupes qui la constituent.

Dans une telle organisation, la communication est d'une importance capitale.

Au cours des années, plusieurs changements ont contribué à la modification des relations interpersonnelles au sein des organisations.

Les modèles mécanistes de TAYLOR et ces successeurs ont cédé le pas vers une conception plus humaniste de l'environnement de travail. De nos jours en raison de leurs niveaux d'études plus élevées, les employés veulent participer activement à la prise de décisions et s'intéressent plus à la qualité de vie dans le travail.

« L'individu est un être doté de sentiment et de valeur qui sont mis en action en situation de travail.

Pour comprendre les problèmes de fonctionnement de l'entreprise il faut examiner, l'impact des ces problèmes sur l'individu.

Au-delà de la structure formelle des entreprises, il ya une structure informelle qui est le produit de l'interaction sociale entre les membres d'un groupe de travail.

Les chercheurs mettent l'accent sur l'harmonie et négligent les différences d'intérêt entre les groupes »¹.

¹ ROULEAU Linda, *Théorie des organisations (Approches classiques et contemporaines)*, éd Les Presses de l'université, Québec, 2007, P 22.

2- Les apports de l'école des relations humaines :¹

Pour l'école des Relations humaines, il s'agit de laisser au travailleur l'autonomie intellectuelle minimale lui permettant de comprendre ce qui lui est communiqué. Ce pas franchi dans les applications des théories de l'école des relations humaines, qui furent peu nombreuses.

Le principal apport des théoriciens de ce mouvement consiste en la prise en compte de l'homme comme acteur de groupe. Le facteur technique n'est ainsi plus privilégié par rapport au facteur humain. Mais ces mêmes théoriciens ne considèrent pas encore le groupe comme un acteur à part entière, au-delà de ses membres. De plus, le clivage décisionnel demeure : cadres et dirigeants le raisonnement le « raisonnement logique » en opposition à un « raisonnement non logique », ce qui laisse les travailleurs assumer leur rôle taylorien de simple instrument humain du travail. Enfin, l'école des relations humaines ne débouche pas sur des applications concrètes puissantes.

3- Les expériences au western Electric :

Elton Mayo complète l'hypothèse taylorienne selon laquelle les conditions matérielles, techniques, du travail influencent sur la productivité en y associant des avantages pour les employés ; salaires acceptables, environnement agréable, horaires bien étudiés, sécurité au poste, sécurité de l'emploi. Sans rejeter le taylorisme, il cherche les conditions de la meilleure efficacité et par conséquent, déduit l'importance du climat psychologique sur le comportement des travailleurs.

L'intention du projet était à la base de mesurer la productivité et l'efficacité dans des conditions de travail différentes. La première phase de l'expérience

¹ DOLAN Shimon et autres, Psychologie du travail et comportement organisationnel, 2^{ème} éd, Gaitan Morin, Canada, 1996, P 236.

était basée sur la variation de la lumière. Deux groupes travaillant dans des conditions de luminosité différentes ont été testés.

Pour un groupe on avait augmenté l'éclairage, pour l'autre on avait gardé les conditions habituelles. Les chercheurs se sont rendu compte qu'en fait la productivité augmentait dans les deux groupes même si la variation de lumière était différente et donc les conditions de travail aussi.

Il était attendu que la productivité augmente dans le groupe où l'éclairage était le plus grand, mais ils ne comprenaient pas pourquoi la productivité avait aussi augmenté dans l'autre groupe qui faisait partie de l'expérience. Ils ont donc remis la lumière comme elle était avant, sans avoir plus d'éclairage et ils ont été surpris de constater que la production augmente encore. C'était donc clair que l'éclairage n'était pas la raison qui influençait la productivité. En effet, après avoir fait plusieurs expériences de ce type, les chercheurs, se sont rendu compte que la productivité augmentait parce que les personnes qui travaillaient dans l'usine savaient qu'elles étaient l'objet d'une expérience et donc, qu'elles étaient attentivement surveillées¹.

Ces personnes ont essayé de faire de leur mieux pour donner une sorte de satisfaction aux chercheurs. Elles ont voulu tout au long du processus montrer qu'elles pouvaient bien travailler seulement parce qu'elles savaient qu'il y avait quelqu'un qui s'intéressait à elles et à leur travail. Cet effet ainsi été appelé « l'effet Hawthorne »².

O peut donc bien avoir, après cette étude, que même si les conditions créées par l'entreprise sont meilleures, même si l'employeur fait son mieux pour que

¹ BERNOUX Philippe, La sociologie des organisations, éd Seuil, Paris, 1985, P 73.

² Ibid, P 74.

Les choses marchent bien, cela ne suffit pas. Il faut avoir aussi des ressources « humaines » complètement impliquées dans le processus. L'école des Relations Humaines a tenté d'analyser ce rapport entre les êtres humains et le monde organisationnel.

Les chercheurs de l'équipe d'Elton Mayo, constamment présents dans l'atelier comme observateurs, avaient su entretenir de bonnes relations avec le personnel et ce climat plus chaleureux avait des répercussions positives sur la productivité. Ce fut la découverte de l'importance des phénomènes affectifs, du besoin d'appartenance et d'estime.

4-Les conclusions tirées des expériences¹ :

-La première est celle qui est la plus facile à mettre en évidence : la simple connaissance par un individu du fait qu'il est sujet d'observation modifie son comportement.

-La deuxième se manifeste dans le fait que c'est l'intérêt de la direction pour les ouvrières qui fait que leur productivité augmente. C'est une réaction positive de leur part au fait que l'on s'intéresse à leur sort et cela n'a rien à voir avec les conditions matérielles de production et le contenu physique de leur travail puisque la production augmente quoique l'on fasse, que l'on baisse ou que l'on augmente la lumière.

-Le troisième effet Hawthorne va confirmer cette attaque sur les thèses de l'organisation classique du travail. Il prend sa source dans l'importance que recouvrent les relations interpersonnelles à l'intérieur du group illustré par le rôle de l'observateur dans la première expérience. Il consiste dans le fait que ce qui est important pour la productivité ce sont les relations à l'intérieur de l'unité

¹ ROJOT Jacques, Théories des organisations, 2^{ème} édition, ESKA, Paris, 2007, P 56.

de travail. La cohésion et les bonnes relations entre les salariés qui s'entendent bien : en fait donc le moral du groupe.

5 -La distinction entre les relations formelles et informelles :

Elton Mayo a découvert l'importance du climat psychologique et des modalités du commandement sur le comportement au travail. Il a mis l'accent sur les relations de groupes qui se constituent entre les travailleurs. Après avoir observé qu'entre différents groupes se forment des clivages qui ne sont imposés ni par la direction ni par les contraintes du travail, mais qui sont dûs aux agents de l'entreprise eux-mêmes, il a compris qu'il existe des normes propres aux groupes, normes qui sont relatives au niveau de production et aux relations avec les supérieures. En outre, les enquêteurs se sont aperçus qu'une fois située dans l'organisation sociale de l'ensemble de l'usine, le groupe apparaît comme le moyen spontanément élaboré par les ouvriers pour résister aux ingérences de l'extérieur, celles des techniciens ou supérieurs.

ELTON MAYO conclut qu'il faut comprendre l'organisation comme étant un « système social » : les sentiments des travailleurs, leurs motivations ne peuvent se comprendre qu'à partir de l'ensemble des relations qu'ils entretiennent avec les divers groupes, et notamment les techniciens et les chefs. Les ouvriers, cependant, redoutent les changements, fondés sur des logiques spécialisées (coût, efficacité), que directeurs ou spécialistes en organisation du travail peuvent introduire ; pour y échapper, ils engendrent des groupes informels qui élaborent des normes et font respecter des codes particuliers, ce qui explique certains freins mis à la production. Mayo, terminait son enquête sur la nécessité de tenir compte, à l'avenir, de l'existence d'un certain nombre de relations interpersonnelles qui apparaissent dans toute organisation, l'objectif de ces recherches était de montrer qu'aucune organisation ne peut fonctionner efficacement sans ses relations informelles. Ce type de liaison existe dans toutes

les organisations, même si les gens qui y travaillent ne le reconnaissent pas forcément. On ne travaille pas comme des machines, on ne peut pas exécuter des tâches sans communiquer avec les personnes qui nous entourent, sans échanger d'opinion. Nous sommes tous des êtres humains et nous cherchons toujours l'attention.¹

L'école des relations humaines confirme l'existence et l'importance des groupes informels dans l'organisation. Leur caractère intégré leur propre structure sociale et leurs codes internes de comportement sont mis en évidence.

5-1-Les caractéristiques formelles d'une organisation :

L'organisation formelle est l'organisation qui est pensée, définie selon approche rationnelle. Elle se traduit par l'ensemble des règles qui définissent la différente fonction, activité et tâche. Les caractéristiques formelles visent l'atteinte des objectifs par l'optimisation de l'utilisation et de la coordination de tous les moyens nécessaires. Le système formel correspond à l'ensemble des prescriptions qui visent à réduire l'imprévisibilité des comportements en imposant des façons de faire, de communiquer. Avec le cadre formel, ce sont toutes les activités nécessaires à l'atteinte des objectifs qui se trouvent définis explicités, formalisées de la manière la plus précise pour réduire les possibilités d'interprétation. Pour chaque moment de son développement, le cadre formel d'une organisation correspond à une étape de la quête de rationalité. Il traduit une volonté d'optimisation, mais ne reste finalement qu'une traduction toujours contingente, partielle et donc insuffisante sur le long terme².

¹BELANGER Laurent, MERCIER Jean, Auteurs et textes classiques de la théorie des organisations, édition Pul, Canada, 2006, P 33.

²FOUDRIAT Michel, Op cit, P 54.

5-2- Les caractéristiques informelles d'une organisation :

L'organisation informelle correspond aux comportements et aux relations qui se développent et existe de fait, sans conformité avec ce qui est attendu en regard des caractéristiques formelles. Dans la réalité observable d'une organisation, les caractéristiques formelles sont rarement toutes respectées.

De ce fait se superposent, dans le fonctionnement quotidien, des comportements inattendus.

Certains constituent des adaptations à des contextes où les tâches ne sont ni répétitives, ni simples et qui ne sont que très difficilement définissables ; d'autres existent parce que le fonctionnement de l'organisation n'est pas réglementé dans ses moindres détails. L'observation montre que le caractère prescriptif des règles n'empêche pas les acteurs de les réinterpréter et d'avoir des initiatives. Les acteurs affirment ainsi en permanence leur volonté d'autonomie par rapport aux règles officielles, au risque de produire des dérives voire des dysfonctionnements. Les comportements des membres de l'organisation restent ainsi pour une imprévisible.¹

¹ FAUDRIAT Michel, Op cit, P 56.

Chapitre III

Les relations interpersonnelles et le genre.

Section 01 : Généralité sur les relations interpersonnelles.**1-La définition des relations interpersonnelles ¹:**

Les relations interpersonnelles, on peut les définir comme toute relation entre un groupe d'individus appartenant à une organisation nommée. Des relations qui sont nécessaire car s'est le fondement de toute coexistence collective.

2-Les moyens de développement des relations interpersonnelles :

L'organisation utilise des moyens pour rendre et à apprendre le milieu de travail plus propice au développement et à l'amélioration des relations interpersonnelles, citons parmi ces moyens :

-Organiser régulièrement des réunions avec l'ensemble du personnel ou la communication, la participation et la consultation sont privilégiées.

-Susciter le dialogue et la participation de tous afin d'établir des valeurs communes auxquelles chaque personne pourra se référer.

-S'assurer aussi que tous ont la possibilité de s'exprimer afin que ces valeurs soient bien partagées par l'ensemble.

-Organiser des activités sociales qui stimulent l'intérêt des gens et qui favorisent la communication et les bonnes relations.

-Mettre en place des programmes de reconnaissance responsabilisant l'ensemble du personnel et ou les gestes posés seront guidés par l'intensité, la sincérité et l'équité.

-Donner la possibilité aux gens de développer leurs habiletés de communication en offrant de la formation qui leur permettra de mieux dire les

¹ http://www.apssap.qc.ca/wp.content/uploads/relation_interpersonnelle, PDF, le 16-04-2014 à 20h00.

choses, de mieux écouter et de réagir de façon constructive aux commentaires et opinions des autres.

-Etablir des canaux de communication privilégiant la circulation efficace de l'information, tant au niveau vertical (entre les paliers hiérarchiques) qu'au niveau horizontal entre les collègues de travail.

3-Les caractéristiques des relations interpersonnelles¹:

1- Les relations interpersonnelles sont à la base de toute communication. Elles caractérisent la façon d'être de la personne dans le groupe et le rend unique en son genre.

2- Les aptitudes interpersonnelles détermineront la facilité d'un individu à pouvoir s'intégrer dans un nouveau groupe et à prendre sa place au sein de celui-ci.

3- Chaque personne, de par sa personnalité, a une approche qui lui est propre et qui est nécessaire dans la constitution d'une équipe. En effet, plusieurs personnes différentes formeront un tout particulier et augmenteront la force de l'équipe. Ainsi, il y aura des gens plus fonceur, plus rêveurs (ont la tête pleine de projets) alors que d'autres seront plus rationnels et plus discret.

Toutefois, si les individus avaient tous la même personnalité, l'équipe ne pourrait évoluer à son maximum puisqu'elle serait limitée par cette personnalité.

4- les relations interpersonnelles contribuent à la cohésion du groupe, lequel, à son tour, crée le sentiment d'appartenance. Ainsi, si nous ne voulons pas écouter les autres ou que les autres ne nous écoutent pas, nous ne réussirons pas à nous identifier à l'équipe.

¹ [Http://www.uquebec.ca/edusante, relation interpersonnelle, htm](http://www.uquebec.ca/edusante/relation_interpersonnelle.htm), le 18-04-2014 à 15h45.

5- Si les gens s'expriment ouvertement et s'ils écoutent attentivement les autres. Ils établiront des relations interpersonnelles qui répondront davantage à leurs besoins.

6- le degré d'importance varie d'un individu à autre. Il se peut qu'une personne désire constamment être en relation avec d'autres. A l'inverse, certaines personnes ne jugent pas essentiel le fait d'interagir avec d'autres.

7- A l'intérieur de la thématique relations interpersonnelles, nous nous devons d'introduire la notion du concept de soi. En effet, "les théorie de la personnalité affirment que le concept de soi est un élément central de la personnalité d'un individu et qu'il détermine son comportement. Certains chercheurs poussent encore plus loin leur analyse en affirmant que le concept de soi aurait également une influence sur le comportement d'autrui".

4- Les avantages des relations interpersonnelles¹ :

Les relations interpersonnelles au travail sont les rapports, les liens que nous entretenons avec les autres personnes dans notre milieu de travail : selon le cas, se sont les collègues, les supérieurs, les subalternes et les clients, on peut calcifier de saines relations interpersonnelles que nous estimons généralement comme « satisfaisantes ».

Cela est cependant variable d'une personne à l'autre, en fonction de ses attentes et de ses perceptions.

En effet, certaines personnes préfèrent garder une certaine distance alors que d'autre cherchent à personnaliser davantage leurs rapports professionnels .Il est quant même possible, malgré tout, de statuer sur des critères de base qui définissent ce que sont des relations interpersonnelles saines et satisfaisantes - ainsi on pourra dire que des relations sont satisfaisantes dans la mesure où :

¹ [Http// www. Apssup.qc.ca/ wp.content/ upload/relation_interpersonnelle.pdf](http://www.Apssup.qc.ca/wp.content/upload/relation_interpersonnelle.pdf) .le 18-04-2014 à 16h20.

- Il règne un climat de respect mutuel entre les personnes
- La communication est ouverte et franche.
- Les personnes se sentent bien ensemble
- Les problèmes se règlent au fur et à mesure qu'ils se présentent.

Les bonnes relations interpersonnelles amènent plusieurs autres **avantages** sur le plan personnel – entre autres, elles contribuent à :

- Créer un degré d'intimité avec les autres et ouvrir la communication en encourageant les gens à s'exprimer librement.
- Amener une plus grande satisfaction au travail en réduisant le stress et la frustration.
- Rassurer la personne sur sa propre valeur ou lui confirmant son importance aux yeux des autres (augmentation de l'estime de soi).
- Développer de nouveaux contacts, donner accès à de nouvelles sources d'information et permettre de recevoir davantage de conseils.
- Constituer un facteur de protection personnelle inestimable pour l'entraide accrue, permettant de faire face plus aisément aux difficultés vécues au travail
- Amener une plus grande motivation personnelle et un haut niveau d'engagement envers l'organisation

L'organisation, quant à elle y ont tout à gagner on peut penser que les plus productives sont celles où les employés sont satisfaits et engagés et où un climat de travail sain constitue un facteur déterminant, le climat étant une conséquence directe de la qualité et de la quantité de la relation claire qui existe entre les personnes. L'assainissement des relations interpersonnelles peut donc comporter de nombreux avantages pour les organisations qui s'y engagent, comme par exemple :

- Permettre aux employés de vivre dans un milieu stable et bienveillant où l'on s'occupe davantage de leur bien être.
- Etablir une meilleure identité de groupe, renforcer le sentiment d'appartenance et l'engagement des employés envers l'organisation.
- Créer une plus grande solidarité et collaboration entre les membres du groupe et un meilleur soutien mutuel.
- Constituer un atout important pour attirer et retenir les meilleurs employés.

Section 02 : le genre.**1-La définition du genre :**

Le genre renvoie à l'organisation sociale de la différence sexuelle. Mais Ceci ne veut pas dire que le genre reflète ou met en œuvre des différences établies et naturelles entre les hommes et les femmes ; mais plutôt, qu'il renvoie à la connaissance qui confère des sens aux différences corporelles. Ces sens varient selon les cultures, les groupes sociaux et dans le temps, car rien de ce qui concerne le corps, y compris les organes reproductifs des femmes, ne détermine de façon univoque comment les divisions sociales seront établies¹.

L'utilisation du genre ouvre la porte à une histoire des relations réelles et symboliques entre les hommes et les femmes, et non plus seulement à une comparaison de l'avant et de l'après de l'histoire des femmes marquée par une idéologie du progrès. On s'interroge alors sur l'évolution des systèmes de représentation définissant le masculin et le féminin².

Une histoire plus relationnelle des rapports entre les hommes et les femmes, à mettre le rapport entre les sexes au cœur de l'interrogation historique et donc aussi la construction a du masculine et du féminin³.

2- Le genre et l'organisation

On s'est de plus en plus intéressés à la façon dont les processus organisationnels jouent un rôle actif dans la création et la reproduction des divisions selon la ligne du genre. Ces travaux relient la théorie du genre et les approches en termes d'organisation, ils montrent comment la culture masculine des organisations influe sur le caractère sexué des relations de travail.

L'argument central avancé est que les rapports de genre sont des éléments constitutifs de la structure et des pratiques des organisations, ceci donne une clef

¹IMAM Ayasha et autres, Sexe, genre et société, édition Karthala, Paris, 2002, P 17.

² LAUFER Jacqueline et autres, Le travail du genre, édition la Découverte, Paris, 2003, P 79.

³ Ibid, P 77.

pour comprendre comment les hommes définissent et dominent les organisations. Le processus de sexuation est à l'œuvre dans l'institution sur divers plans, de façon ouverte et explicite ou sous des formes plus discrètes dans la prise de décision, y compris lorsque celles-ci peuvent paraître n'avoir rien à faire avec le genre. Les hommes influencent les règles et les procédures, la définition des tâches, les fonctions comme les interactions de la vie quotidienne. Ces représentations et significations culturelles imprègnent la façon dans chacun construit sa compréhension de la structure sexuée du travail et des perspectives qu'elle offre. Les organisations constituent un lieu où se construisent les images de la masculinité, de la féminité et des identités subjectives de genre¹.

3-Le genre au travail :

Les quelques études qui portaient sur les salariés ont souligné que l'emploi des femmes posait des problèmes spécifiques. Les femmes en effet donneraient priorité à leur rôle domestique mettant sur un plan secondaire leur emploi salarié. Elles sont perçues comme ayant un plus faible investissement dans leur travail et un intérêt moindre dans le développement de leur carrière que les hommes. Les courants dominants en sociologie ont par la suite vu des différences de genre dans les motivations, les inspirations et l'intérêt au travail. Le salariat féminin est mesuré à l'une du modèle établi pour les hommes et donc perçu à travers ses insuffisances. L'accent était mis sur les comportements des femmes en tant qu'individus et sur leurs attitudes vis-à-vis du travail si bien que l'infériorité des positions féminines dans la force de travail semblait résulter de leur choix personnel².

Le genre devient alors une variable qui explique la différence des femmes. Il faut dire aussi que l'extrême ségrégation sexuelle sur le marché du travail rend difficile la prise en compte conjointe des hommes et des femmes.

¹ LAUFER Jacqueline, Op cit p 156.

² Ibid , P 153.

Néanmoins, des recherches plus récentes intégrant la problématique des rapports sociaux de sexe attribuent aux hommes et aux femmes une identité de genre qui structure leurs expériences et leur façon de comprendre le monde. Dans la mesure où la masculinité et la féminité sont des concepts intrinsèquement relationnels, qu'ils ne prennent sens que dans leur interrelation, de plus en plus de recherches établissent aujourd'hui des comparaisons entre les femmes et les hommes sur les lieux de travail.

Le « genre » a permis d'élargir le questionnement, de s'apercevoir, par exemple, que la compréhension des pratiques, des fonctions et des rôles joués par les femmes, aussi bien que par les hommes, à l'intérieur du monde du travail, impliquait d'inscrire l'expérience du travail dans un cadre plus général d'ordre non seulement économique, mais aussi démographique, juridique, politique, et culturel¹.

Si l'on focalise l'attention sur la figure du « travailleur », telle qu'elle ressort des recensements, on fait débiter l'histoire trop tard. En effet, fonction et qualification, tant dans l'espace du travail que dans le cadre domestique, sont le résultat d'un processus d'étiquetage sociale qui doit être passé au peigne fin, étant donné que la signification des catégories sociales qui se mettent en place est intrinsèque à leur histoire. Travailleuse et travailleur, loin d'être réduite à la sphère économique, sont deux catégories de « genre » qui se construisent peu à peu, en suivant des rythmes cycliques d'inclusion d'exclusion ou clivages et significations se modèlent parallèlement à la définition des prétendues qualités « naturelles » des hommes et des femmes. Elles sont le résultat de logiques récurrentes de féminisation et de masculinisation des tâches et des métiers et trahissent l'existence d'une division sexuelle du travail qui s'organise suivant des paramètres variables dans le temps et dans l'espace.

¹ LAUFER Jacqueline, Op cit p 105.

La notion de « genre » a permis de mettre évidence le fait que la division sexuelle du travail, à l’instar de la distribution inégale du pouvoir et des modèles émotionnels, est l’un des éléments qui contribuent à structurer la masculinité, aussi bien que la féminité. Le masculin n’étant plus une catégorie universelle qui définit le genre humain, la figure du travailleur est devenue une catégorie qui, au même titre que celle de la travailleuse, doit être expliquée et analysée dans sa construction sur la longue durée.

Partie Pratique

Chapitre IV

Présentation de l'organisme d'accueil, analyse des données et interprétation des résultats.

Section 1 : Présentation et organisation de la SARL RAMDY

1-Présentation de la SARL RAMDY

1-1 Raison sociale :

La société RAMDY est une SARL au capital de 208.885.248 DA

Pour son fonctionnement, elle dispose des moyens de communication suivants :

-Téléphone : 034.19.58. /60/78

-Fax : 034.19.62.59

-Email : [laiterie ramdy@hotmail.com](mailto:laiterie_ramdy@hotmail.com)

-Site web: www.ramdy-dz.com

1-2Historique

La SARL RAMDY Ex (SARL Laiterie DJURDJURA A) a été créée le 01/01/1983.

Elle s'est spécialisée dans la production des yaourts, crèmes dessert, et les fromages frais et fondus. Le 15 octobre 2001, le groupe français DANONE s'est associé avec la laiterie DJURDJURA pour les activités yaourts, pâtes fraîches et desserts. Depuis, l'activité de la laiterie DJURDJURA s'est consacrée à la production des fromages fondus, aux pâtes molles (Camembert) et au lait pasteurisé.

Deux années plus tard, elle s'est implantée dans une nouvelle unité située en plein cœur de la zone d'activité TAHARACHT(AKBOU) triplant, ainsi, sa capacité de production en fromage fondus.

Dans le souci de répondre à une demande croissante du consommateur, la laiterie s'est équipée d'un matériel hautement performant dont une nouvelle conditionneuse de 220 portion /Minute, et une ligne complète du fromage barre.

En juin 2004 la SARL laiterie DJURDJURA a changé de raison sociale pour devenir SARL RAMDY.

Aujourd'hui, les produits laiterie DJURDJURA s'affichent sous la nouvelle dénomination "RAMDY".

En octobre 2009, la SARL RAMDY a repris la production de yaourt et crème dessert

1-3 Situation géographique

Usine implantée :

-Dans une zone industrielle, véritable carrefour économique de Bejaia, de quelque 50 unités de production agroalimentaire d'expansion ;

-A deux km d'une grande agglomération ;

-A quelque dizaine de mètres de la voie ferrée ;

-A 60 km de Bejaia, chef lieu de la région et pole économique important en Algérie dotée d'un port à fort trafic d'un aéroport international ;

-170 km à l'est de la capital Alger

1-4 Infrastructure

-Superficie totale : 2397m

-Couverture : 1875m

-Bâtie : 2000m

-Ateliers : au nombre de 03

-Atelier conditionnement de fromage fondu : 325m²×7m haut

-Atelier de préparation de fromage fondu : 40m²× 7m haut

-Atelier de conditionnement de fromage à pâte pressée : 165m²× 7m haut

-Cambre froide : 400m²

-Hâloir : 300m²

-Magasin matière première : 1500m²

-Laboratoire d'autocontrôle : 2× 16m²

-Bureaux d'administration : 225m²

1-5 Equipements :

-Fromage fondu :

-(01) cuiseur de type STEPHEN de 100 kg par cuit

-(04) KUSTNER de 100 portion/minute chacune soit une capacité de conditionnement de 7.00kg/minutes.

-(01) conditionneuse de type ATIA pour conditionnement de fromage fondu en barre de 1-2 kg/cycle.

-banderoleuse de boites de fromage portions de type GRAN

-Fromage à pâte pressée :

- Nettoyeuse de meules de type HAJEK.

-Guillotine pour meules de type HAJEK.

-Râpeuse de pâte pressée.

- coupeuse de meules.

-Conditionnement et ensacheuse de fromage à pâte dure.

-Camembert :

-Ligne complète de fabrication de type.

-Capacité : 3tonnes /jour.

Atelier y afférents (préparation, égouttage, hâloir....) peuvent être préparés et

Aménagés vu la disponibilité de l'espace

-Coût du projet :

-Infrastructure : 50.000.000 DA

-Equipement divers : 150.000.000 DA

-Coût total : 200.000.000 DA soit : 3.000.000 Euros

-Effectif : total effectif : 286

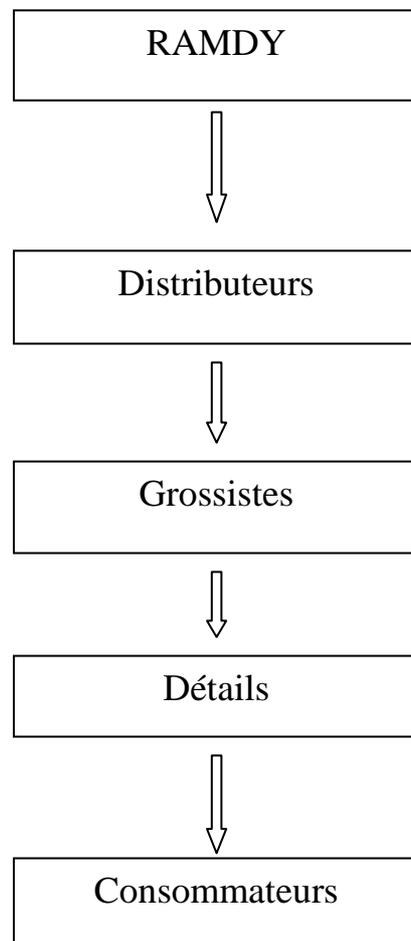
1-6 La gamme de produits RAMDY :

Est constituée actuellement :

Tableau N°3 : la gamme de produits RAMDY :

Fromage fondu RAMDY	Yaourt RAMDY
<p>1.Fromage barre RAMDY</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fromage barre RAMDY 1.700kg -Fromage barre RAMDY 0.900kg -Fromage barre RAMDY 0.600kg -Fromage barre RAMDY 0.300kg <p>(4×75kg)</p> <p>2.Fromage portion RAMDY</p> <ul style="list-style-type: none"> -Fromage 16 portions RAMDY. -Fromage 08 portions RAMDY. -Fromage 16 portions GYSMO. -Fromage 08 portions GYSMO. -Fromage 16 portions à l'huile d'olives. -Fromage 08 portions à l'huile d'olives. -Fromage 16 portions TARTIN. -Fromage 08 portions TARTIN. 	<p>1. Yaourt aromatisé RAMDY</p> <ul style="list-style-type: none"> -Yaourt aromatisé multi-aromes 100g. -Yaourt aromatisé multi-aromes 80g. -Yaourt aromatisé orange 80g. -Yaourt aromatisé citron 80g. <p>2. Flan RAMDY</p> <ul style="list-style-type: none"> -Flan nappé caramel 90g. <p>3. Crème dessert</p> <ul style="list-style-type: none"> -Crème dessert chocolat -Crème dessert caramel -crème dessert cookies

Source : « service production ».

1-7 Réseaux de distribution de la SARL RAMDY :

La SARL RAMDY dispose de 20 clients distributeurs répartis comme suit :

Tableau : Réseaux de distribution de la SARL RAMDY

Centre (3)	Est (11)	Oust (6)
Bejaia	SETIF	CHLEF
ALGER	JIJEL	AIN EDEFLA
BLIDA	ANNABA	MOSTAGANEME
	SKIKDA	SIDI BELABBES
	CONSTANTINE	ORAN
	OUMEL	TLEMEN
	BOUAGHI	
	MILA	
	SOUK AHRAS	
	BATNA	
	BISKRA	
	M'SILA	

2-Organisation structurelle de la SARL RAMDY :

2-1direction générale :

Elle est l'hierarchie suprême de l'entreprise dont les missions principales sont :

- la coordination entre les collaborateurs.
- L'organisation des assemblées, des réunions.
- le contrôle et la validité des décisions soumise et proposée.

2-2 Secrétariat :

Centre de réception, diffusion et rédaction de tout le courrier relatif à l'entreprise. IL sert de trait d'union entre la direction générale et les différents services de l'entreprise.

2-3 Service approvisionnement :

Sa fonction principale est d'approvisionner l'entreprise en matières premières et tous les produits nécessaires à ses activités. On distingue deux catégories :

-Achats (locaux et étrangers).

-Gestion des stocks.

2-4 Service commercial :

IL s'occupe de la commercialisation des produits finis, le suivi des états de ventes depuis la commande jusqu'à la livraison et assure aussi les encaissements.

2-5 Service finance et comptabilité :

On distingue deux fonctions :

-La fonction financière : elle a pour rôle de gérer la paie des employés, les achats, les ventes, tout ce qui se rapporte à la situation financière de l'entreprise.

-La comptabilité générale : se rapporte à l'enregistrement de toutes les opérations effectuées par l'entreprise, le regroupement des données recueillies afin de déterminer des résultats.

2-6 Service maintenance :

Il a comme tâche de :

-Prévention des machines.

-Réparation des machines et des équipements.

-Rénovation et modification.

2-7 Service production

Ce service a pour objet de fabriquer des produits et d'effectuer les commandes demandées par les clients, ou le service commercial. Ses tâches sont :

- Manager des équipes de production.
- Assurer en qualité et en quantité les commandes commerciales.
- Veiller sur l'hygiène des locaux et du personnel.
- Faire la programmation de production.
- Communiquer avec tous les départements de l'entreprise.

2-8 Service qualité et développement :

IL joue un rôle important dans la SARL RAMDY, il est chargé de :

- Effectuer des analyses physicochimiques et bactériologiques sur les produits avant la mise en vente des produits finis.
- Veiller sur le contrôle et l'amélioration de qualité des produits finis destinés à être vendus

2-9 Service des moyens généraux :

Ila pour rôle de :

- Enregistrer les matières consommables.
- Contrôler le mouvement ENTREE/SORTIE des matières consommable.
- Vérification des factures selon les bons de livrassions.

3-Présentation du département des ressources humaines

Le département des ressources est situé à coté du service commercial. Il est composé de

- Un DRH (directeur des ressources humanisent).
- Une secrétaire.
- Une psychologie industrielle.
- Un gestionnaire du personnel

3-1Définition du DRH (directeur des ressources humaines)

La direction des ressources humaines a pour vocation l'ajustement des ressources humaines aux impératifs de l'entreprise ; elle s'efforce aussi par le dialogue, le conseil et la préconisation d'influer sur les objectifs de l'entreprise en mettant en valeur l'importance du capital humain .Ses taches principales se résument à :

- La gestion des ressources humaines (entrée / sortie) des travailleurs.
- La gestion des paies.
- La gestion des conflits des travailleurs.
- La prise de décision finale sur les recrutements.
- La répartition des tâches.
- Les licenciements.

3-2 Définition de la secrétaire :

Elle occupe un poste administratif dans le service des ressources humaines, ses taches principales se résument au :

- Suivi de l'état des absences des travailleurs.
- Suivi des bons de reprises et sorties des travailleurs.
- Suivi des congés annuels.
- Préparation des éléments de paies.
- Mise à jour des registres légaux.
- Classement des demandes d'emploi.
- Suivi des contrats de travail.

3-3 Définition de la psychologie industrielle :

La psychologue du travail (ou d'entreprise) est une psychologue diplômée spécialisée en relations sociales, ou organisation du travail. Ses tâches principales se résument à

- L'évaluation des candidats pour le recrutement.
- S'occupe des tests techniques pour les candidats.
- Suivi des psychologues (perturbation, et...).
- S'occupe des remboursements, CNAS.

Suivi des visites médicales (médecine du travail) tels que :

Visites d'embauches, visites périodiques, visites spontanées.

3-4Le gestionnaire du personnel :

Ses tâches principales se résument :

- La saisie de la paie.
- Les bons d'entrées et de sorties.

-Le traitement du pointage.

-Le taux de l'absentéisme.

-Le suivi de l'absentéisme.

-IL s'occupe de tous qui sont logiciel de la gestion des ressources humaines.

4-Missions principales de l'entreprise :

L'entreprise a pour mission de :

4-1 Sur le plant économique :

-Satisfaction les besoins des consommateurs :

-Avoir une part de marché importante.

-Innover (proposer de nouveaux produits)

4-2 Sur le plant social :

-Améliorer les conditions de travail.

-Répondre aux attentes des salariés.

-Motiver les Employés

Section 02 : Analyse et interprétation des résultats et vérification des hypothèses.

1- Les caractéristiques personnelles des enquêtés.

Tableau N°1 : la répartition de la population selon le genre.

Genre	Effectif	%
Homme	75	83,33
Femme	15	16 ,66
Total	90	100

D'après ce tableau, on constate que la plupart de la population d'étude et du sexe masculin représentent 83,33% contre 16,66% pour le sexe féminin.

Le taux élevé de la catégorie Masculine est dû au travail d'équipe 3 /8 qui exige le travail de nuit.

Tableau N°2 : la répartition de la population selon l'âge.

Age	Effectif	%
[20-29]	41	45,55
[30-39]	38	42,22
[40-49]	10	11,11
50ans et plus	1	1,11
Total	90	100

Les données statistiques montrent que la catégorie d'âge le plus élevée est celle de (20-29) avec un taux de 45,55 % de la population d'enquêté suivi par la catégorie (30-39) avec un taux 42,22% ensuite une catégorie (40-49) avec un taux 11,11% en dernière position on trouve la catégorie d'âge 50 ans et plus avec un pourcentage 1,11%.

Concernant, les catégories d'âges les plus importantes sont celles qui se situent entre (20-29) et (30-39) et cela peut s'expliquer par un taux élevé des jeunes qui n'ont pas un niveau d'instruction supérieur dans le service de production.

Tableau N°3 : la répartition de la population selon la situation familiale.

Situation familiale	Effectif	%
Célibataire	53	58,88
Marié(e)	36	40
Divorcé	1	1,11
Total	90	100

D'après les données du terrain, on constate que la plupart de nos enquêtés sont célibataires avec un taux 58,88% suivi des mariés avec un pourcentage 40% et un très faible taux 1,1% divorcé.

Les célibataires sont majoritaire ce qui renvoie aux jeunes salariés avec un âge qui se situe entre (20-39) c'est la plus dominante dans l'entreprise

Tableau N°4 : la répartition de la population selon le niveau d'instruction.

Niveau d'instruction	Effectif	%
Primaire	1	1,11
Moyen	20	22,22
Lycée	35	38,88
Universitaire	34	37,77
Total	90	100

D'après les données statistiques, on déduit que le niveau d'instruction de nos enquêtés, le plus élevé est celui des lycéens avec un taux de 38,88% qui se diffère pas beaucoup celui de niveau universitaire avec un pourcentage 37,77% puis ceux du niveau secondaire 22,22% et en dernière position on a seulement 1,11% de ceux qui ont un niveau primaire.

Le niveau lycéen est le plus dominant, qui peut être expliqué par la nature du travail qui n'exige pas le diplôme universitaire parce que l'entreprise RAMDY se spécialise dans la production agroalimentaire. Suivi des universitaires qui occupent des postes nécessitent leur diplôme.

Tableau N°5 : la répartition de la population selon les catégories Socioprofessionnelles.

CSP	Effectif	%
Cadre	11	12,22
A. maîtrise	38	42,22
A. d'exécution	41	45,55
Total	90	100

D'après le terrain, on résulte que 45,55% de nos enquêtés sont des agents d'exécutions, suivi d'un taux 42,22% qui représente des agents de maîtrise on trouve en dernière position les cadres avec un taux 12,22%.

La catégorie des agents d'exécutions représente un taux plus élevé, car l'entreprise a besoin de main d'œuvre par rapport à leurs activités de production agroalimentaire.

2-Analyse et interprétation des résultats.

2-1 La première hypothèse : « le travail collectif crée les relations interpersonnelles entre l'homme et la femme au sein de l'entreprise »

Tableau N°6 : l'avis des enquêtés sur le fait de travailler avec l'autre sexe selon le genre.

Avis des salariés Genre	Préférable	Aimable	À éviter	Total
Homme	21 28	42 56%	12 16%	75 100%
Femme	7 46,66%	7 46,66%	1 6,66%	15 100%
Total	28 31,33%	49 54,44%	13 14,44%	90 100%

D'après les données collectées, on constate que 54,44% des enquêtés aiment travailler avec l'autre sexe suivi de 31,11% pour ceux qui préfèrent de travailler avec l'autre sexe contre un taux 14,44% pour ceux qui évitent le travail avec l'autre sexe.

On déduit que la répartition selon le genre est comme suit : on trouve que 56% des hommes aiment travailler avec l'autre sexe suivi de 46,66% des femmes. Concernant pour ceux qui préfèrent travailler avec le sexe différent on a les femmes avec un taux 46,66% suivi des hommes avec un taux 28% pour ceux qui évitent le travail avec l'autre sexe, on trouve les hommes avec 16% et pour finir les femmes qui ont un pourcentage 6,66%.

De cette lecture statistique, on déduit que la majorité aiment le travail avec l'autre sexe. Ce qui s'explique par leur bien être au sein de l'entreprise et avoir une bonne ambiance de travail.

Tableau N°7 : l'avis des enquêtés sur le choix de travailler avec l'autre sexe et les catégories socioprofessionnelles.

L'avis des enquêtés CSP	Avec le même Sexe	Avec l'autre Sexe	Qu'importe	Total
Cadre	1 9,09%	3 27,27%	7 63,63%	11 100%
A. de maîtrise	8 21,05%	3 7,89%	27 71,05%	38 100%
A. d'exécution	13 31,70%	5 12,19%	23 56,09%	41 100%
Total	22 24,44%	11 11,22%	57 63,33%	90 100%

D'après les résultats de ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtés soit 63,33% répondent par « qu'importe », contre 24,44% de ceux qui préfèrent travailler avec le même sexe, suivi d'un taux 12,22% de nos enquêtés préfèrent travailler avec l'autre sexe.

On remarque aussi que la répartition des réponses selon les catégories socioprofessionnelles est différente, car la majorité de ceux qui répondent avec « qu'importe » ou qui sont indifférent sont les gents d'exécutions puis les cadres avec un pourcentage 63,63% enfin les agents d'exécutions avec un pourcentage 56,09%.

Concernant pour ceux qui préfèrent travailler avec le même sexe avec un pourcentage 31,70% des agents d'exécutions suivi d'un taux 21,05% des agents de maîtrise et en dernier position les cadres avec un taux 9,09% et pour la dernière modalité de réponse est relative à ceux qui préfèrent travailler avec l'autre sexe. Les résultats se représentent comme suit : les cadres avec un taux

27,27% suivi des agents d'exécutions avec 12,19% et enfin on trouve les agents de maîtrise 7,89%.

De ces résultats, on déduit que la majorité de nos enquêtés répondent avec « qu'importe » ou qui sont indifférent, revient à l'égalité du travail entre les deux sexes et le bon fonctionnement du travail.

Tableau N°08 : l'impact du développement des relations au milieu du travail sur les catégories socioprofessionnelles.

Développement des Relations du Travail CSP	Oui	Non	Total
Cadre	09 81,81%	02 18,18%	11 100%
A. de maîtrise	33 86,84%	05 13,51%	38 100%
A. d'exécution	29 70,74%	12 29,26%	41 100%
Total	71 78,88%	19 21%	90 100%

Après les données que nous avons recueillies sur le terrain, on déduit que la majorité soit 78,88% de nos enquêtés trouvent que le milieu de travail leur permet de développer leurs relations interpersonnelles contre 21,12% de ceux qui trouvent que le milieu de travail ne permet pas de développer leurs relations interpersonnelles.

Cependant, même la répartition des réponses selon la catégorie socioprofessionnelle est différente, car la majorité de ceux qui ont dit que le milieu de travail permet de développer leurs relations interpersonnelles sont les agents de maîtrise avec 86,84% puis les cadres avec 81,81% puis les agents

d'exécution 70,73%. Pour ceux qui trouvent que le milieu de travail ne développe pas leurs relations interpersonnelles, on trouve les agents d'exécution avec 29,26% suivis des cadres avec un taux de 18,18% et enfin les agents de maîtrise avec un pourcentage 13,51%.

De cette lecture statistique, on déduit l'existence des relations interpersonnelles entre les deux sexes, et que l'entreprise leur permet de faciliter la création de ces relations et les développer entre eux.

Tableau N°09 : La relation entre l'avis des salariés sur la communication entre les deux sexes au sein de l'entreprise et la catégorie socioprofessionnelle.

Type de communication CSP	Bonne	Moyenne	Mauvaise	Total
Cadre	9 81,81%	2 18,18%	0 0%	11 100%
Agent de maîtrise	28 73,68%	9 23,68%	1 2,63%	38 100%
Agent d'exécution	22 53,65%	19 46,34%	0 0%	41 100%
Total	59 65,55%	30 33,33%	1 1,11%	90 100%

Suite aux données de ce tableau, on remarque que la majorité soit 65,55% des enquêtés entretiennent une bonne communication avec l'autre sexe, 33,33% de ceux qui entretiennent une communication moyenne et enfin on a 1,11% relative à ceux qui estiment que leurs communications avec l'autre sexe est mauvaises.

Sur 65,55% des enquêtés qui ont répondu que la communication avec l'autre sexe est bonne on trouve 81,81% pour les cadres, suivis de 73,86% sont des agents de maîtrise, et enfin 53,65% pour les agents d'exécution.

Et pour le pourcentage 33,33% pour qui ont répondu que la communication avec l'autre sexe est moyenne sont les agents d'exécution avec un taux 46,34% et les agents de maîtrise 23,68% et les cadres avec un taux 18,18%.

Enfin, sur 1,11% pour ceux qui ont une mauvaise communication avec l'autre sexe on trouve en dernier position les agents de maîtrise avec un taux 2,63%.

D'après ces données statistiques, on constate que la majorité de la population d'étude a une bonne communication avec l'autre sexe dans l'entreprise, ce qui induit une bonne transmission du message entre les deux sexes. Et peut s'expliquer par la facilité de la circulation des informations.

Tableau N°10 : la relation entre la nature de la relation interpersonnelle et le genre.

Type de relation interpersonnelle Genre	Bonne	Moyenne	Mauvaise	Total
Masculin	51 68%	20 26,66%	4 5,33%	75 100%
Féminin	13 86,66%	2 13,33%	0 0%	15 100%
Total	64 71,11%	22 24,44%	4 4,44%	90 100%

D'après notre enquête, on trouve que la majorité de nos enquêtés soit 71,11% ont de bonne relation interpersonnelle avec l'autre sexe, contre 24,44%

de ceux qui ont des relations moyennes et enfin on a seulement 4,44% relative à ceux qui estiment que leurs relations sont mauvaises.

La plupart des enquêtés qui ont des bonnes relations interpersonnelles avec l'autre sexe sont les femmes avec un taux 86,66% suivi des hommes avec 68% pour ceux qui ont des moyennes relations, on remarque un pourcentage de 26,66% pour les hommes, suivi 13,33% pour les femmes. Concernant les mauvaises relations on trouve 5,33% pour les hommes et 0% pour les femmes.

De cette lecture statistique, on déduit que la majorité des enquêtés sont satisfaits de leurs relations interpersonnelles avec l'autre sexe, ce qui exprime l'existence des relations entre eux à l'intérieur de l'entreprise. C'est ce que nous éclaire le tableau N°(08), cela peut s'expliquer par le désir d'appartenance à un milieu de travail et le désir de travailler en groupe d'être en relation avec l'entourage. Ce qui nous affirme la théorie « ABRAHAM MASLOW ».

Tableau N°11 : L'impact de la catégorie socioprofessionnelle sur la nature des relations du travail entre les deux sexes.

Nature de la relation de travail CSP	Relation professionnelle	Relation Amicale	Relation professionnelle + amicale	Total
Cadre	9 81,81%	1 9,09%	1 9,09%	11 100%
Agent de maîtrise	28 73,68%	8 21,05%	2 5,26%	38 100%
Agent d'exécution	28 68,29%	10 24,39%	3 7,31%	41 100%
Total	65 72,22%	19 21,11%	6 6,66%	90 100%

D'après les données que nous avons constaté sur le terrain, on déduit que la majorité soit 72,22% de la population d'étude a des relations professionnelles avec l'autre sexe, suivi par 21,11% pour ceux qui ont des relations amicales et enfin on a 6,66% pour ceux qui ont des relations professionnelles et amicales à la fois.

On remarque que les réponses selon la catégorie socioprofessionnelle est différentes, car le taux élevé de ceux qui ont des relations professionnelles sont les cadres avec un taux de 81,81%, suivi des agents de maîtrise avec un taux de 73,68%, par la suite les agents d'exécutions avec un taux 68,29%. Pour ceux qui estiment qu'ils ont des relations amicales avec l'autre sexe on remarque un taux soit de 24,39% pour les agents d'exécutions suivis par les agents de maîtrise avec un taux 21,05% et en suite un pourcentage de 9,09% pour les cadres. Pour ceux qui ont des relations professionnelles et amicales ont trouve, 9,09% pour les cadres, suivi d'un taux de 7,31% pour les agents d'exécutions et enfin un taux de 5,26% pour les agents de maîtrise.

De cette lecture statistique, on déduit que la catégorie socioprofessionnelle à un impact sur la nature des relations entre le genre, plus la catégorie socioprofessionnelle a un niveau plus élevé, plus la nature de relation se développe, de nature amicale à une nature professionnelle entre le genre, cela peut s'expliquer par le respect que les enquêtés montre dans leurs relations avec l'autre sexe et les sujets de la discussion qui sont limité c'est ce que nous éclaire le tableau N° (12).

Tableau N°12 : La relation entre le statut professionnel et les rapports entretenus entre les deux sexes.

Les rapports entretenus CSP	En éliminant les obstacles	En gardant les limites	Total
Cadre	02 18,18%	9 81,81%	11 100%
Agents de maîtrise	07 18,42%	31 81,57%	38 100%
Agent d'exécution	10 24,39%	31 75,60%	41 100%
Total	19 21,11%	71 78,88%	90 100%

Suite aux données de ce tableau, on remarque que la majorité soit 78,88% des enquêtés préfèrent garder les limites avec l'autre sexe contre un taux 21,11% pour ceux qui préfèrent éliminer les obstacles.

Sur 78,88% de nos enquêtés préfèrent garder les limites avec le sexe différent on trouve les cadres avec un taux 81,81%, pas loin des agents de maîtrise avec un taux 81,57% et enfin les agents d'exécution avec un taux 75,60%. Et sur 21,11% de nos enquêtés préfèrent éliminer les obstacles, on a un

taux 24,39% pour les agents d'exécution puis les agents de maîtrise avec un pourcentage 18,42% et en dernière position les cadres avec un taux 18,18%.

De cette lecture statistique, on déduit que la majorité de nos enquêtés préfèrent garder les limites avec l'autre sexe ce qui peut expliquer l'échange de respect entre eux par conséquent ne pas dépasser certain degré dans leur relation.

Tableau N°13 : la relation entre la situation matrimoniale et la catégorie préférée au travail de l'autre sexe.

Catégorie Préférée de l'autre sexe situation matrimoniale	Avec les mariés(es)	Avec les célibataires	Qu'importe	Total
Célibataire	04 7,40%	10 18,51%	40 74,07%	54 100%
Marié(e)	05 14,28%	02 5,71%	28 80%	35 100%
Divorcé(e)	0 0%	0 0%	1 100%	1 100%
Total	9 10%	12 13,33%	69 76,66%	90 100%

Après les données enregistrées ci-dessus, on remarque que 76,66% de nos enquêtés qui ont répondu par la modalité « qu'importe » c'est-à-dire sont indifférent à la situation matrimoniale pour faire des relations du travail, suivi de ceux qui préfèrent travailler avec les célibataires avec un taux 13,33%, et enfin on trouve seulement 10% de ceux qui préfèrent travailler avec les mariés.

On déduit aussi que la répartition des réponses selon la situation matrimoniale est différente, car pour la première modalité de réponse

« qu'importe » on trouve sur 76,66% les divorcés avec 100% suivi les mariés avec un taux de 80% par la suite les célibataires avec un taux 74,07%. Et pour la deuxième modalité de réponse « avec les célibataires » elle est représentée par la catégorie des célibataires avec un taux 18,51% ensuite les mariés avec 5,71% et pour les divorcés 0%. Pour la troisième modalité « avec les mariés » est représenté par la catégorie des mariés 14,28%, suivi par la catégorie des célibataires avec un pourcentage 7,40% et enfin les divorcés avec 0%.

De cette lecture statistique, on constate que la majorité des enquêtés confirment que le travail avec l'autre sexe (les mariés ou les célibataires) pour eux c'est pareil l'essentiel c'est le comportement de la personne et que le déroulement du travail, ce qui s'explique que les enquêtés n'ont pas de difficultés dans leurs relations avec l'autre sexe quelque soit leur situation matrimoniale.

Tableau N°14 : la corrélation entre le genre et les problèmes rencontrés avec l'autre sexe

Les problèmes Rencontrés Sexe	Oui	Non	Rarement	Total
Masculin	07 9,33%	56 74,66%	12 16%	75 100%
Féminin	0 0%	10 66,66%	05 33,33%	15 100%
Total	07 7,77%	66 73,33%	17 18,88%	90 100%

À partir des données de ce tableau, on constate que la majorité de nos enquêtés confirment qu'ils n'ont pas de problème avec l'autre sexe avec un

pourcentage 73,33%, suivi d'un taux 18,88% de ce qui ont répondu par « rarement », et 7,77% de ce qui on répondu par « non ».

On constate aussi, que la répartition des réponses selon les problèmes rencontrés avec l'autre sexe est différente, car 74,66% de sexe masculin qui n'a pas des problèmes avec l'autre sexe, suivi de 66,66% pour le sexe féminin. Pour ceux qui ont répondu « rarement » on a un pourcentage de 33,33% pour le sexe féminin face à 16% pour le sexe masculin, pour ceux qui ont répondu « oui » qu'ils ont des problèmes on a le sexe masculin avec un taux de 9,33% suivi de 0% pour le sexe féminin.

De cette lecture statistique, on constate que la majorité des salariés n'ont pas des problèmes avec l'autre sexe ce qui exprime l'existence d'entente entre les deux sexes dans le fonctionnement de travail et leur organisation et le message passe correctement entre eux.

2-2 la deuxième hypothèse : « les caractéristiques personnelles et sociales contribuent à l'émergence des relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise ».

Tableau N°15 : L'influence de l'âge sur les relations d'affinité entre les deux sexes.

La différence d'âge le genre	Oui	Non	Total
Masculin	19 25,33%	56 74,66%	75 100%
Féminin	05 33,33%	10 66,66%	15 100%
Total	24 26,66%	66 73,33%	90 100%

D'après les données relatives à ce tableau, on déduit que la majorité des enquêtés ont confirmé que la différence d'âge entre le genre ne crée pas une entrave pour avoir des relations d'affinité entre eux avec un pourcentage 73,33% contre ceux qui ont répondu par l'influence d'âge sur les relations entre les deux sexes on a un taux de 26,66%.

La majorité des enquêtés qui ont confirmé que la diversité de l'âge n'est pas un obstacle pour avoir des relations d'affinités entre genres sont les hommes avec 74,66% puis les femmes 66,66%. Pour ceux qui ont confirmé que la différence d'âge constitue une entrave pour avoir des relations d'affinités entre genres, on a les femmes avec un taux 33,33% et les hommes avec un taux 25,33%.

On déduit de cette lecture statistique, que l'âge ne constitue pas un obstacle pour avoir des relations d'affinités entre les deux sexes, ce qui peut s'expliquer

par solidité de leur contact et avoir des mêmes opinions et attitudes malgré la différence d'âge

Tableau N°16 : La prise en considération de la croyance religieuse par les salariés dans le choix des amis collègues selon la catégorie socioprofessionnelles.

La prise en considération de la croyance religieuse CSP	Oui	Non	Total
Cadre	04 36,36%	07 63,63%	11 100%
A. maîtrise	12 31,57%	26 68,42%	38 100%
A. d'exécution	16 39,02%	25 60,97%	41 100%
Total	32 35,55%	58 64,44%	90 100%

Selon les données de ce tableau, on déduit que la majorité des enquêtés voit que les croyances religieuses ne jouent pas un rôle dans la relation entre le genre avec un pourcentage 64,44% contre 35,55% de ceux qui estiment qu'elles jouent un rôle.

La plus part des enquêtés qui estime que les croyances religieuses ne jouent pas un rôle dans la relation du travail entre le genre sont les agents de maîtrise avec un taux 68,42% puis les cadres avec un taux 63,63% suivi des agents d'exécutions avec un taux 60,97% . Pour ceux qui estiment que les croyances

religieuses jouent un rôle dans la relation du travail entre le genre, on a sélectionné les agents d'exécutions avec un taux de 39,02% puis les cadres avec 36,36% enfin les agents de maîtrise avec un taux 31,57%.

De cette lecture statistique, on constate que la majorité de nos enquêtés estiment que les croyances religieuses n'influencent pas sur les relations du travail entre les deux sexes, ce qui induit que les croyances religieuses ne sont pas importante dans le choix des amis collègues entre les deux sexes au travail.

Tableau N°17 : la prise en considération de l'appartenance géographique par les salariés dans le choix des amis collègues selon catégorie socioprofessionnelles.

La prise en considération de l'appartenance géographique CSP	Oui	Non	Total
Cadre	03 27,27%	08 72,72%	11 100%
Agent de maîtrise	07 18,24%	31 81,57%	38 100%
Agent d'exécution	13 31,70%	28 68,29%	41 100%
Total	23 25,55%	67 74,44%	90 100%

Suite aux données de ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtés ne prennent pas en considération l'appartenance géographique dans le choix des amis collègues de l'autre sexe avec un pourcentage de 75,55% et on trouve seulement 24,44% de ceux qui prennent en considération l'appartenance géographique dans le choix des amies collègues de l'autre sexe.

Pour la répartition des réponses selon le statut professionnel est comme suite : le pourcentage le plus élevé est représenté par les agents de maîtrise avec 81,57% sur 72,72% des cadres et 68,29% des agents d'exécution de ceux qui ont répondu par la première modalité « non » relative à la prise en considération de l'appartenance géographique dans le choix des amis collègues selon le genre, pour la deuxième modalité « oui » elle est présentée par 31,70% pour les agents d'exécution, 27,27% des cadres et 18,24% des agents de maîtrise.

En analysant les données relatives à ce tableau, on déduit une bonne partie de nos enquêtés ne prennent pas en considération l'appartenance géographique dans leur travail on constate que l'appartenance géographique n'est importante dans le choix des amis collègues entre le genre.

Tableau N°18 : La prise en considération de la langue maternelle dans la relation du travail avec l'autre sexe selon catégorie socioprofessionnelle.

La prise en considération de la langue maternelle CSP	Oui	Non	Total
Cadre	03 27,27%	08 72,72%	11 100%
A. de maîtrise	09 23,68%	29 76,31%	38 100%
A. d'exécution	17 41,46%	24 58,53%	41 100%
Total	29 32,22%	61 67,77%	90 100%

D'après les données que nous avons recueillies sur le terrain, on déduit que la majorité soit 67,77% de la population d'étude voit que leur langue maternelle

n'est pas importante dans la relation du travail entre le genre contre 32,22% de ceux qui voit que leur langue maternelle est importante.

On remarque que la répartition des réponses selon la catégorie socioprofessionnelle est différente, car la majorité de ceux qui voit que la langue maternelle n'est pas importante dans la relation du travail entre le genre sont les agents de maîtrise avec 76,31% suivi de 72,72% pour les cadres puis les agents d'exécution avec 58,53%. Pour la deuxième modalité de réponse « oui » on trouve les agents d'exécution avec un taux 41,46% suivi 27,27% pour les cadres, puis les agents de maîtrise avec un taux 23,68%.

De cette lecture statistique, on constate que la langue maternelle n'est pas très importante dans la relation du travail avec l'autre sexe, cela peut s'expliquer par le niveau d'instruction élevé de la majorité de nos enquêtés (tableau N°4) qui leur permette de comprendre et communiquer avec d'autre langue que la langue maternelle.

Tableau N°19 : L'influence de regard de la société sur la relation du travail entre les deux sexes.

Les degrés de l'influence Genre	Influence	Influence beaucoup	N'influence pas	Total
Masculin	16 21,33%	09 12%	50 66,66%	75 100%
Féminin	06 40%	03 20%	06 40%	15 100%
Total	22 24,44%	12 13,33%	56 62,22%	90 100%

Selon les données de ce tableau, on remarque que la majorité de nos enquêtés estiment que le regard de la société n'influe pas sur les relations du travail entre les deux sexes avec un taux 62,22%, par contre on trouve quand

même quelques enquêtés soit 24,44% femmes ou hommes pensent que la société influence sur les relations du travail entre les deux sexes et seulement 13,33% relative à la modalité « influence beaucoup».

On remarque que la répartition des réponses selon le genre est différente, car la majorité de ceux qui estiment que le regard de la société n'influe pas sur les relations du travail entre genres sont les hommes avec un pourcentage de 66,66% suivit des femmes avec 40%. Pour ceux qui ont répondu par « influence » on sélectionne les femmes avec un taux 40% suivi des hommes avec 21,33% pour la dernière modalité de réponse « influence beaucoup » on trouve les femmes avec un taux 20% suivi des hommes avec 12%.

De cette lecture statistique, on constate que la majorité de la population d'étude voit que la société n'influence pas sur la relation du travail entre hommes et femme au sein de l'entreprise. Ce qui induit l'esprit ouvert de notre société vers les relations du travail entre le genre.

3-Vérification des hypothèses :

Après avoir analysé et interprété les données recueillies sur le terrain, l'enquête nous a conduit aux résultats qui s'avèrent être importants concernant les deux hypothèses principales.

La première hypothèse : le travail collectif crée les relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise.

En analysant les données de nos enquêtés, on constate que 54,44% de la population d'étude aiment le travail avec le sexe différent.

Et en se référant aux données du tableau N°10, on déduit que la plus part soit de 65,55% estiment que la communication entre les deux sexes est bonne, et 33,33% de ceux qui le sont moyennement, ils estiment que la communication leur permet de faire des relations interpersonnelles entre eux.

Ajoutant à cela, d'après les réponses des enquêtés concernant le développement des relations interpersonnelles avec l'autre sexe au milieu de travail. Les réponses sont presque réunies dans une même opinion qui est « oui » avec un pourcentage 78,88%.

En reliant tout cela à notre première hypothèse, on déduit que le travail avec l'autre sexe, et la communication entre eux, ainsi que le développement des relations interpersonnelles, sont des raisons qui créent les relations interpersonnelles entre hommes et femmes au sein de l'entreprise, et part conséquentes, notre première hypothèse est confirmée.

La deuxième hypothèse : « les caractéristiques personnelles et sociales contribuent à l'émergence des relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise ».

En se référant aux données recueillies de nos enquêtés, on déduit que la majorité qui est de 73,33% des deux sexes confirme que la différence d'âge ne crée pas une entrave pour avoir des relations interpersonnelles entre eux.

La plus parts de nos enquêtés soit 64,48% ont répondu que les croyances religieuses ne sont pas des facteurs important dans le choix des amis collègues de l'autre sexe.

En revanche, on trouve une bonne partie de la population d'étude estiment que la langue maternelle n'est pas importante pour avoir des relations interpersonnelles avec l'autre sexe et c'est le cas de 67,77% de nos enquêtés.

D'après les témoignages de nos enquêtés que ce soit les hommes ou les femmes à confirmé que le regard de la société ne joue pas un grand rôle et n'influence pas sur les types de relations qu'ils entament ou tissent entre eux, c'est-à-dire que la société n'agit pas sur le comportement des deux sexes au travail.

De ces résultats, on déduit que les caractéristiques personnelles et sociales des employés ne contribuent pas à l'émergence des relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise. Pour nos enquêtés ce qui favorise ces relations c'est le comportement de la personne, la bonne communication et le bon climat du travail qui garantie l'entente entre les deux sexes. Et par conséquent, notre hypothèse est infirmée.

4-Conclusion :

Notre analyse à mis en lumière que l'entreprise SARL RAMDY est réellement confrontée aux relations interpersonnelles entre le genre, car la majorité des enquêtés affirment que cette relation est positive.

De ce fait, on conclut que notre première hypothèse est confirmée, car la plus part de nos enquêtés assurent que leur climat du travail favorise ces relations entre les deux sexes, qui leur permet la création d'une bonne communication entre eux.

Pour la deuxième hypothèse est infirmée, c'est-à-dire nos enquêtés ne prend pas en considération les caractéristiques sociales et personnelles pour avoir les relations interpersonnelles avec l'autre sexe.

Conclusion générale

La conclusion :

Les relations interpersonnelles jouent un rôle crucial dans le développement de l'entreprise, elles doivent être prises en considération et bien conçues pour réaliser de bons résultats et de créer un bon climat du travail, nous pouvons dire que chaque entreprise tient compte de la nécessité de ces relations.

À la lumière des résultats qu'on a obtenu au cours de notre présente étude au sein de la SARL RAMDY et données recueillies, on conclue, que les relations interpersonnelles entre les deux sexes est favorisées par plusieurs facteurs parmi lesquelles on trouve : le travail en commun, la manière de transmettre les informations et de comporté avec les autres, la bonne communication, la bonne intégration des salariés et le sentiment d'appartenance à un groupe.

On peut ajouter que les relations interpersonnelles répondent aux besoins de bien-être des individus et de l'ambiance dans un milieu du travail, et qui permet à ses membres de mieux s'adapter et de mieux s'intégrer, et de se développer.

Enfin, les relations interpersonnelles jouent un rôle important dans le développement de l'organisation globale de l'entreprise, pour cela on espère que chaque entreprise arrivera à intégrer ces relations au sein de son environnement interne.

Liste Bibliographique

Bibliographie

I- La liste des ouvrages méthodologiques :

1. ANGRES Maurice, Initiation pratique à la méthodologie des sciences sociales, éd Casbah, Alger, 1997.
2. BERTHIER Nicole, Les techniques d'enquête en sociologie, 4^{ème} éd, Armand Colin, 2001.
3. COMBESSIE Jean Claude, La méthode en sociologie, 3^{ème} éd, La Découverte, Paris, 2001.
4. GAUTHIER Benoit, Recherche sociale, 4^{ème} éd, Presse, L'université du Québec, 2004.
5. GRAWITZ Madeleine, Méthodes des sciences sociales, 11^{ème} éd, Dalloz, Paris, 2001.
6. QUIVY Raimond et autres, Manuel de recherche en sciences sociale, 4^{ème} éd, Dunod, Paris, 1995.

II- La liste des ouvrages sociologiques :

1. BELANGER Laurent, MERCIER Jean, Auteur et textes classique de la théorie des organisations, éd Pul, Canada, 2006
2. BERNOUX Philippe, La sociologie des organisations, éd Seuil, Paris 1985.
3. DOLON Shimon, GOSSELIN Eric, et autres, Psychologie du travail et comportement organisationnel, 2^{ème} éd, Gaditan Morin, Canada, 1996.

4. FOUURIAT Michel, Sociologie des organisations, 2^{ème} éd , Pearson Education, Paris, 2007.
5. IMAM Ayesha, et autres, Sexe, genre, et société, éd Karthala, Paris, 2002.
6. LALOUCHE Claude, Psychologie des organisations, éd Dalloz, Paris, 1985.
7. LAUFER Jacqueline, Le travail du genre, éd La Découverte, Paris, 2003.
8. MARUANI Margaret, Travail et emplois des femmes, éd La Découverte, Paris, 2003.
9. PLANT Jean Michel, Théories des organisations, éd Dunod, Paris, 2000.
10. ROULEAU Linda, Théories des organisations (approches classiques et contemporaines), éd Les presses de l'université, Québec, 2007.
11. ROJOT Jacques, Théories des organisations, 2^{ème} éd, ESKA, Paris, 2003.

La liste des dictionnaires :

1. AKBAR Molajani, Dictionnaire de sociologie contemporaine, éd Zagros, Paris, 2004.
2. BEITONE Alain et autres, Dictionnaires des sciences économiques, 2^{ème} éd, Armand Colin, Paris, 2007.
3. BLOCH Henriette, et autres, Grand dictionnaire de la psychologie, éd Larousse, Paris, 1999.
4. CAPULL Jean-Yves, GARNIER Olivier, Dictionnaire d'économie et sciences sociales, éd Hatier, Paris, 2011.
5. LAROUSSE Lexis, Dictionnaire de la langue française, Larousse, Paris, 2002.

Sites Internet :

1. [Http//Fr-wikipedia-org/wiki/relation interpersonnelle.](http://fr.wikipedia.org/wiki/relation_interpersonnelle)
2. [Http//www.quebec.ca/edusante/sociale/relation interpersonnelle.htm.](http://www.quebec.ca/edusante/sociale/relation_interpersonnelle.htm)
3. [Http//apssap.qc/wp-content/uploads/relation interpersonnelle.pdf.](http://apssap.qc/wp-content/uploads/relation_interpersonnelle.pdf)

Annexes

UNIVERSITE ABDERRAHMAN MIRA DE BEJAIA
FACULTE DES SCIENCES HUMAINES ET SOCIALES
DEPARTEMENT DE SCIENCES SOCIALES

Mémoire de fin de cycle

En vue de l'obtention du diplôme de master en sociologie.

Option : Sociologie du travail et des ressources humaines.

Thème

Les relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise

Questionnaire de recherche

Ce questionnaire entre dans le cadre de la préparation de notre mémoire de fin de cycle master 2 en sociologie option : sociologie du travail et des ressources humaines. On besoin de votre aide pour accomplir cette recherche qu'est intitulé « les relations interpersonnelles entre homme et femme au sein de l'entreprise ».

Nous vous prions de bien vouloir répondre à ce questionnaire, on vous assure l'anonymat pour un objectif scientifique.

Réalisé par :

OUDIHAT KAHINA

MEZIANI SONIA

Encadré par :

ALLOUANE FARIDA

ANNEE UNIVERSITAIRE

2013-2014

Axe N°1 : les données personnelles de la population à étudier

1- Sexe :

Masculin

Féminin

2- Age :

(20- 29)

(30- 39)

(40- 49)

50 ans et plus

3-La situation familiale :

Célibataire

Marié(e)

Divorcé(e)

Veuf (ve)

4-Niveau d'instruction :

Primaire

Secondaire

Lycée

Universitaire

5-Catégorie socioprofessionnel :

Cadre

Agent de maitrise

Agent d'exécution

Axe N°2 le travail en commun

6- Que pensez- vous du travail avec l'autre sexe ?

- Préférable
- Aimable
- A éviter

7-Est-ce que dans le travail vous préférez de travailler ?

- Avec même sexe
- Avec l'autre sexe
- Qu'importe

8- Les liens amicaux dans le travail sont-ils ?

- Importants
- Peu importants
- Pas importants

9-Gardez-vous le même comportement professionnel avec les deux sexes ?

- Oui
- Non

10-Soutenez-vous votre collègue même si il (elle) est de l'autre sexe ?

- Oui
- Non
- Parfois

11- Est-ce que le milieu de travail vous permet de développer vos

Relations interpersonnelles ?

- Oui
- Non
- Autre.....

12- Etes vous pour ou contre de travaillez avec l'autre sexe ?

- Pour
- Contre
- Qu'importe

Pourquoi.....

13- la communication avec l'autre sexe est elle ?

- Bonne
- Moyenne
- Mauvaise

14- Préférez-vous que votre supérieur (chef hiérarchique) soit du même sexe que vous ?

- Oui
- Non
- Qu'importe

**Axe N° 3 les relations interpersonnelles entre homme et femme
au sein de l'entreprise.**

15- La relation interpersonnelle avec l'autre sexe est-elle ?

- Bonne
- Moyenne
- Mauvaise

16- Votre relation avec l'autre sexe est elle plus?

- Relation professionnelle
- Relation amicale
- Autre, précisez

17- Comment préférez vous comportez avec l'autre sexe ?

- En éliminant les obstacles
- En gardant les limites

18- Avec quelle catégorie de l'autre sexe préférez-vous travailler ?

- Avec les mariés
- Avec les célibataires
- Qu'import

19- Avez-vous rencontré des problèmes avec l'autre sexe dans le travail ?

- Oui
- Non
- Rarement

Si oui, de quel genre.....

20-Le niveau d'instruction influe –t-il sur les relations interpersonnelles entre les deux sexes ?

- Oui
- Non

Comment

Axe N°4 : les caractéristiques personnelles et sociales des employés

21-Est-ce que votre situation familiale détermine vos relations avec l'autre sexe ?

- Oui
- Non

Comment.....

22- La différence d'âge constitue-elle une entrave pour avoir des relations d'affinités avec l'autre sexe ?

- Oui
- Non

Expliquez.....
.....

23-Est-ce que les croyances religieuses jouent un rôle dans vos relations avec l'autre sexe ?

- Oui
- Non

24- Considérez vous que l'appartenance géographique vous permette de choisir des amis collègues de l'autre sexe ?

- Oui
- Non

25-La langue maternelle est elle importante dans vos relations du travail avec l'autre sexe ?

- Oui
- Non

26- Quelles sont les caractéristiques que vous choisissez dans vos relations du travail avec l'autre sexe ?

- Les apparences
- Niveau de vie
- Aspect culturel

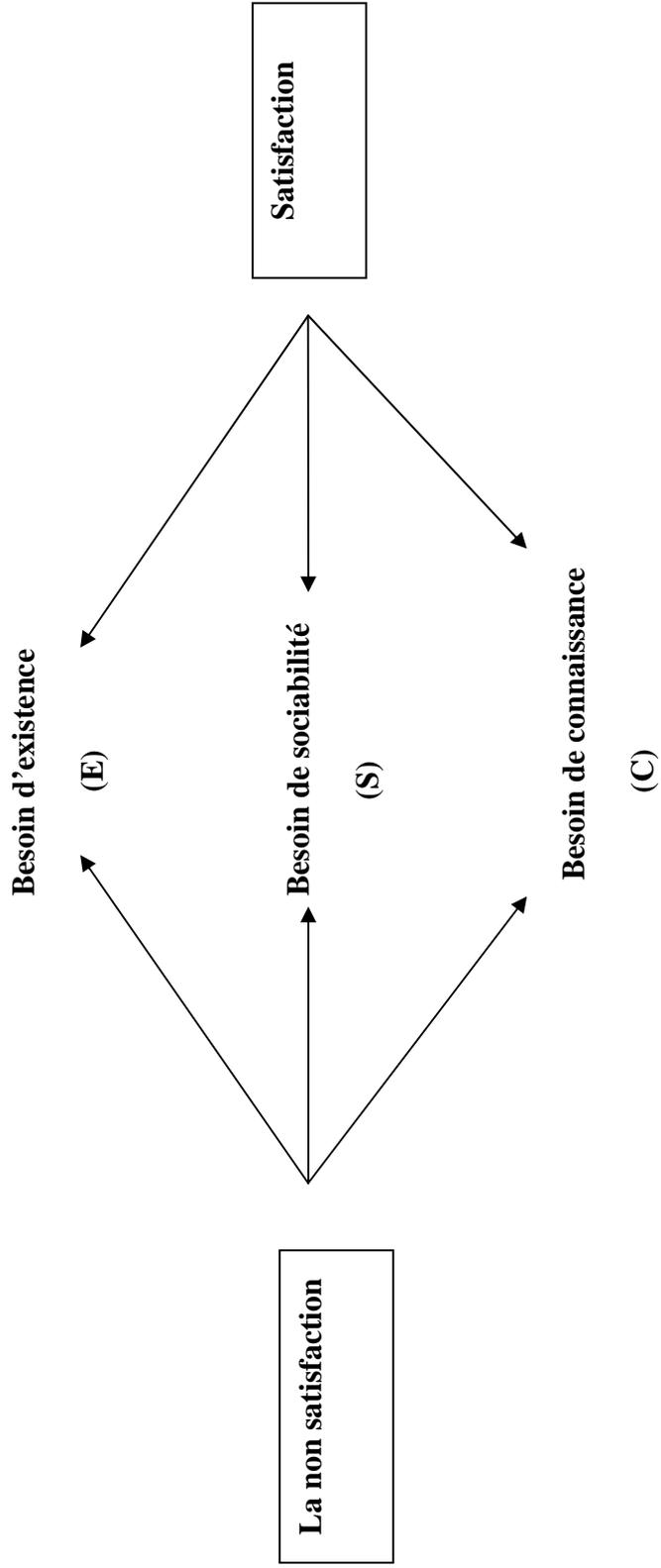
Autre, précisez.....

.....

27- Le regard de la société influence t-il sur votre relation du travail avec l'autre sexe ?

- Influence
- Influence beaucoup
- n'Influence pas

Merci pour votre collaboration



Le figure 02: la théorie ESC D'ALDE FER

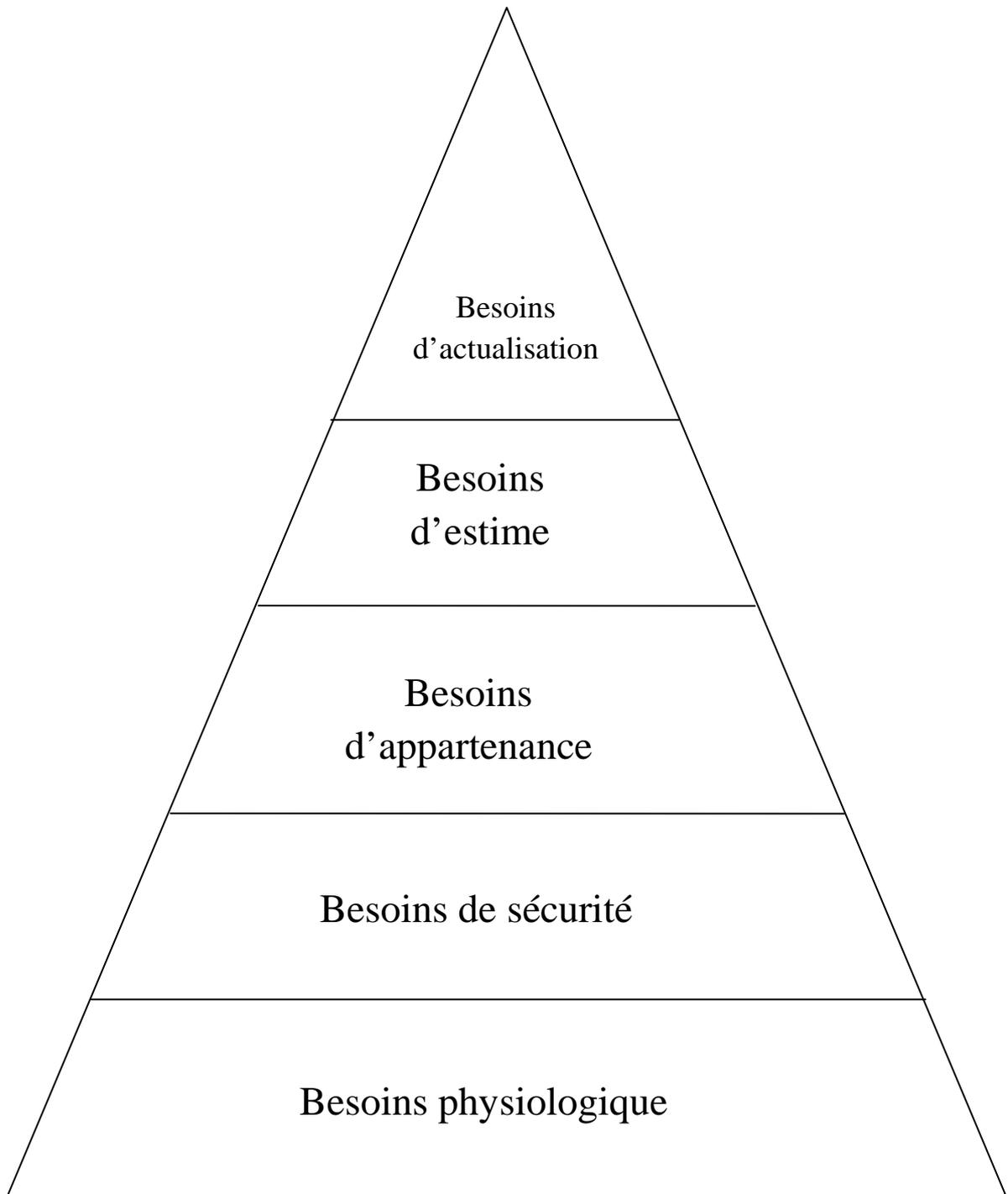


Figure N°01 : Pyramide des besoins d'ABRAHAM MASLOW