

**UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI**

**EFFET DU GENRE SUR L'EFFICACITÉ DE LA  
COMMUNICATION EN GESTION DE PROJET**

Mémoire présenté

dans le cadre du programme de maîtrise en gestion de projet  
en vue de l'obtention du grade de maître en gestion de projet

par

**Li Zheng**

**Novembre 2014**

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À RIMOUSKI  
Service de la bibliothèque

Avertissement

La diffusion de ce mémoire ou de cette thèse se fait dans le respect des droits de son auteur, qui a signé le formulaire « Autorisation de reproduire et de diffuser un rapport, un mémoire ou une thèse ». En signant ce formulaire, l'auteur concède à l'Université du Québec à Rimouski une licence non exclusive d'utilisation et de publication de la totalité ou d'une partie importante de son travail de recherche pour des fins pédagogiques et non commerciales. Plus précisément, l'auteur autorise l'Université du Québec à Rimouski à reproduire, diffuser, prêter, distribuer ou vendre des copies de son travail de recherche à des fins non commerciales sur quelque support que ce soit, y compris l'Internet. Cette licence et cette autorisation n'entraînent pas une renonciation de la part de l'auteur à ses droits moraux ni à ses droits de propriété intellectuelle. Sauf entente contraire, l'auteur conserve la liberté de diffuser et de commercialiser ou non ce travail dont il possède un exemplaire.



**Composition du jury :**

Farid Ben Hassel, président du jury, Université de Québec à Rimouski

Malick Touré, examinateur externe, IAE de Lille I, Université de Lille I

Didier Urli, directeur de recherche, Université de Québec à Rimouski

Dépôt initial le 25 mai 2014

Dépôt final le 14 novembre 2014



## ACKNOWLEDGEMENT

I would like to sincerely thank my director Mr. Didier Urli. This research could not have been completed without his help and precious support.

I would like to sincerely thank my family who is in China, but unlimitedly support me to continue my study here and encourage me to finish my research.

I also would like to thank every individual who stands by my sides, their encouragements support me to complete my study.



## REMERCIEMENTS

Je voudrais remercier mon directeur de mémoire M. Didier Urli, sans son support et son aide, cette recherche n'aurait pas pu être achevée.

Je voudrais remercier ma familles de tout mon cœur car elle m'a toujours supportée pendant mes études à l'UQAR, et m'a encouragée à finir ma recherche.

Je voudrais aussi remercier tout les personnes qui m'ont aidé, m'ont encouragé, m'ont supporté pour finir mes études.





## RÉSUMÉ

La communication au sein des organisations est un vaste sujet, non exclusif à la gestion. Toutefois, plusieurs auteurs ont démontré que la gestion de la communication est essentielle en contexte de projet. Ainsi, selon le PMI (Project Management Institute), les compétences du gérant de projet en communication sont jugées primordiales (Pozner, 1987). Donc, l'amélioration de la communication au sein de l'équipe projet est un moyen important pour développer l'efficacité du travail et in fine pour obtenir une meilleure performance du projet. Dans le cadre de ce mémoire, l'effet du genre sur la communication a été étudié. De façon plus précise, la différence physiologique (H/F) et l'orientation sexuelle (male, femelle, androgyne, indifférencié) ont été retenus pour étudier l'effet du genre sur l'efficacité de la communication. Ainsi, deux hypothèses principales ont été testées. La première a consisté à vérifier si une relation statistique existait entre la différence sexuelle physiologique (des gérants de projet) et l'efficacité de la communication. La deuxième a consisté à vérifier si une relation statistique existait entre l'orientation sexuelle (des gérants de projet) et l'efficacité de la communication avec le test BSRI (Bem Sexe Role Inventory, 1974). Par ailleurs, un certain nombre de variables contextuelles ont également été introduites dans le modèle d'étude.

Les données ont été recueillies par questionnaire (avec SurveyMonkey) auprès d'une population ciblée de gestionnaires de projet et de membres de l'équipe de projet principalement au Canada et en Chine. Ainsi, 149 questionnaires ont pu être complétés et parmi eux 107 ont pu être analysés.

Les résultats obtenus démontrent que la différence de sexe n'a pas d'influence significative sur l'efficacité de la communication (test T sur les scores moyens). Ils démontrent aussi que l'orientation sexuelle n'a pas d'effet significatif sur l'efficacité de la communication. Le nombre de répondants androgynes a toutefois considérablement augmenté, ce qui corrobore le recherche de Bem.

*Mots clés : Gestionnaire de Projet, Communication, BSRI*

## ABSTRACT

Communication within organizations is a broad topic, non-exclusive to the management. However, several authors have demonstrated that the management of communication is essential in project context. Thus, according to the PMI (Project Management Institute), the competencies of communication for project manager are considered to be essential (Pozner, 1987). So improving communication within the project team is an important way to develop work efficiency and ultimately for better project performance. As part of this specification, the effect of gender on communication was studied. More specifically, the physiological difference (M / F) and sexual orientation (male, female, androgynous, undifferentiated) were selected to study the effect of gender on the effectiveness of the communication. Thus, two main hypotheses were tested. The first was to check whether a statistical relationship existed between the physiological sexual difference (project managers) and communication effectiveness. The second was to check whether a statistical relationship existed between sexual orientation (of project managers) and the efficiency of the communication with the BSRI (Bem Sex Role Inventory, 1974). Moreover, a number of contextual variables were also introduced in the study model. Data were collected through a questionnaire (with SurveyMonkey) to a targeted population of project managers and members of the project team primarily in Canada and China. Thus, 149 questionnaires were completed and 107 of them were analyzed.

The results show that the gender difference has no significant influence on the effectiveness of the communication (t-test on the mean scores). They also demonstrate that sexual orientation has no significant effect on the efficiency of communication. The number of respondents, however, androgynous has increased significantly, supporting the research conducted by Bem.

*Keywords: Project Manager, Communication, BSRI*

## TABLE DES MATIÈRES

ACKNOWLEDGEMENT.....	VII
REMERCIEMENTS.....	IX
RÉSUMÉ.....	XI
ABSTRACT .....	XIII
TABLE DES MATIÈRES .....	XV
LISTE DES TABLEAUX.....	XVII
LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES.....	1
CHAPITRE1 INTRODUCTION.....	1
CHAPITRE2 REVUE DE LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE.....	3
1.1 LE BUT DE RECHERCHE.....	6
1.2 LA SIGNIFICATION DE LA RECHERCHE .....	8
CHAPITRE3 MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE .....	9
CHAPITRE4 ANALYSE DES DONNÉES.....	13
CHAPITRE5 CONCLUSION ET RECOMMANDATION .....	27
ANNEXES.....	31
ANNEXE I : LETTRE DE PRESENTATION DE L'ENQUETE.....	33
ANNEXE II : QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE .....	34
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES.....	45



## LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1: Sexe du répondant.....	15
Tableau 2: BSRI du répondant .....	15
Tableau 3: Âge du répondant.....	16
Tableau 4: Niveau d'instruction .....	16
Tableau 5: État civil.....	17
Tableau 6: Le score d'identification surs les groupes de sexe.....	18
Tableau 7: Le score d'identification surs les groupes de BSRI.....	19
Tableau 8: Le score d'identification surs les différents groupes d'âge .....	20
Tableau 9: Le score d'identification surs le niveau d'instruction.....	21
Tableau 10: Le score d'identification selon l'état matrimonial.....	22
Tableau 11: Le score d'identification surs les groupes du Certification en gestion projet...	23
Tableau 12: Le score du BSRI par sexe.....	24
Tableau 13: Le nombre de répondants au BSRI par trait masculin.....	24
Tableau 14: Le nombre de répondants au BSRI par trait féminin.....	24





## LISTE DES ABRÉVIATIONS, DES SIGLES ET DES ACRONYMES

SIGLE 1	GP	Gestion Projet
SIGLE 2	GRH	Gestion des Ressources Humaines
SIGLE 3	RH	Ressources Humaines
SIGLE 4	PMI	Project Management Institute
SIGLE 5	PMP	Project Management Professional



## *CHAPITRE I*

### *INTRODUCTION*

De nombreux auteurs ont démontré qu'une bonne communication est essentielle au travail, dans la vie de tous les jours, dans les relations interpersonnelles, etc. On considère que la communication est la forme la plus complète de notre pouvoir. Elle est vitale pour s'informer et pour comprendre. Il est certain que la communication est l'une des fonctions de base de gestion dans toute organisation et son importance ne peut guère être remise en cause. De fait, Henry Mintzberg (1984) « considère la communication comme un des trois domaines fondamentaux du travail du dirigeant ».

En gestion de projet, il est fréquemment rappelé qu'un bon gérant de projet est avant tout un bon communicateur et une personne qui a développé ses capacités d'écoute. Ceci s'explique aussi quand on sait que 80 % du temps d'un chef de projet est consacré à la communication.

Par ailleurs, comme le souligne Philippe Cabin (2008), « la communication en organisation constitue un champ de recherche (encore) éclaté en approches très diverses : communication interpersonnelle, dynamique des groupes, sociologie des organisations, management ». Il existe donc de très nombreux modèles de communication avec des préoccupations et des perceptions différentes. Mais, dans le cadre de cette recherche, nous avons cherché à comprendre l'effet du sexe et la prise en compte des barrières de communication sur l'efficacité de la communication dans le domaine de la gestion de projet.

Même si des études existent pour aborder ce thème, à notre connaissance, aucune n'a abordé directement ce sujet en gestion de projet. (Wood,2003; Fisher,1999; Phillips, Lowe, Lurito, Dzemidzic & Matthews, 2001)

## *CHAPITRE 2*

### *REVUE DE LITTÉRATURE ET PROBLÉMATIQUE*

Plusieurs études ont démontré que les différences de communication selon le genre peuvent être attribuées à deux vecteurs importants, soit la différence biologique entre hommes et femmes (chromosome, activité du cerveau, influence hormonale, etc.) et l'orientation sexuelle des communicateurs (par opposition à leur sexe biologique)<sup>1</sup>.

D'autres études ont aussi démontré que l'orientation sexuelle des communicateurs peut influencer le comportement de communication, ainsi que l'interprétation du comportement de communication.

Au-delà des différences de communication liées à l'orientation sexuelle<sup>2</sup>, la prise de conscience des barrières de communication liées à l'orientation sexuelle peut aussi jouer un rôle clé dans l'efficacité de la communication. De nombreuses organisations, dans leurs efforts visant à améliorer le travail d'équipe, la productivité et la prise de décision, ont mis en place une formation de sensibilisation à la diversité (Gentile, 1998). Mais ces formations sont orientées plus sur la prévention du harcèlement sexuel ou sur les différences culturelles que sur la reconnaissance des barrières de communication liées au genre (Egodigwe, 2005). En particulier, on oublie de mentionner quatre barrières de communication clés qui dominent la littérature: (a) les hommes interrompent plus souvent les conversations, alors que les femmes se relaient (Butler & Geis, 1990); (b) les femmes ont tendance à être inclusives dans leur communication, alors que les hommes ont un comportement

---

<sup>1</sup>En référence au genre qui est un concept utilisé en sciences sociales pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes.

<sup>2</sup> Dans le reste du texte, le mot genre sera synonyme aussi de l'orientation sexuelle

individualiste (Wood & Dindia, 1998); (c) les femmes utilisent une langue non sexuée plus souvent que les hommes (Blaubergs, 1980); et (d) les hommes sont plus enclins à des schémas de pensée linéaires, tandis que les femmes préfèrent une pensée plus réticulaire où le processus cognitif fait appel à un examen plus détaillé. (Fisher, 1999).

Néanmoins, il est important de rappeler que cette problématique sur les question de genre a connu un intérêt croissant depuis les années 70 (Eagly, 1995). Cette problématique a ouvert les débats sur les différences et les similitudes entre les sexes, les influences biologiques et sociales, et l'efficacité comparée des styles de communication des hommes et des femmes (Wood, 2003). Ces questions sont complexes et souvent de vifs débats ont émergé sur la validité de certaines études. En 1974, Bem a rapporté que les personnes androgynes présentent une plus grande souplesse de comportement, car ils peuvent bénéficier à la fois des traits masculins et féminins. En revanche, des personnes hautement sexué sont limitées par leurs rôles comportementaux. Baker (1991) a constaté que plusieurs études dans les années 1980 ont classifié les stratégies de communication des hommes comme sans émotion, avec des affirmations catégoriques, une écoute inefficace et une tendance à vouloir dominer les conversations. En revanche, les stratégies de communication des femmes ont été étiquetées comme émotionnelle, réceptive, et conciliante. Au cours des dernières décennies, en particulier dans les organisations, on cherche à bénéficier de la synergie de la diversité-des différences individuelles des membres de l'organisation. Le défi est de savoir comment briser les barrières pour réaliser pleinement les avantages de relations interpersonnelles et de la communication?

### Différences biologiques

Les caractéristiques de la communication masculine ont été décrites comme une communication directe, succincte, instrumentale (Mulac, 1998), linéaire (Bois et Dindia, 1998), agressive (Dobris, 1989), indépendante, affirmée (Valian, 1998), orientée vers la tâche et utilisée pour le maintien du statut de puissance (Michaud & Warner, 1997). Les

caractéristiques de la communication féminine ont été décrites comme participative (Barker & Zifcak, 1999), intime, expressive (Michaud et Warner, 1997), holistique, émancipatrice (Fisher, 1999), et communautaire (Wood & Dindia, 1998).

### Différences d'orientation sexuelle

Même si les différences biologiques infèrent sur la communication, il existe d'autres différences qui impactent la communication en particulier le conditionnement du au rôle social qui fait référence au fait que la « répartition des femmes et les hommes dans des rôles sociaux différents, encourage des modes stables de différences de comportement entre les femmes et les hommes » (Deaux & Major, 1987, p. 369). Selon Wood (2003), l'orientation de genre se réfère à la façon dont les gens se perçoivent et comment ils interagissent avec les autres dans la société. L'orientation sexuelle peut être en conflit avec les rôles et les attentes sociales. La barrière de communication se crée lorsque les communicants sont très typés sexuellement dans leur comportement et sont incapables de communiquer efficacement. Par exemple, un communicant typé homme qui utilise la pensée linéaire à l'extrême pourrait être accusé de ne pas considérer tous les détails et être plus holistique. Par ailleurs, une femme qui démontre un comportement de communication agressive typé homme serait jugé sévèrement, mais pas autant qu'un homme qui présente un comportement orienté ultra-féminin (Barker & Zifcak, 1999).

C'est dans cette perspective que Sandra Lipsitz Bem, dans le cadre de sa théorie du schéma de genre, a mis au point en 1974 un test destiné à mesurer l'androgynie psychologique, test qui a reçu depuis un accueil très large (plus de 1000 recherches utilisant ce test de Bem ont été recensées jusqu'à ce jour)

L'androgynie est une conception de l'humain selon laquelle les différences psychologiques entre individus de sexe masculin et de sexe féminin sont considérées comme beaucoup moins importantes que les ressemblances psychologiques entre les individus des deux sexes.



Du reste, Wood (2003) a rapporté que : «Les femmes et les hommes qui sont androgynes sont des communicateurs plus flexibles qui sont en mesure de s'engager confortablement dans les deux styles masculins et féminins de la parole. L'étendue de leur compétence communicative améliore la gamme de situations dans lesquelles ils peuvent être efficaces ». En d'autres termes, des communicateurs qui présentent un comportement de communication typé androgyne peuvent réaliser une communication efficace dans une grande variété de contextes.

#### Prise de conscience des barrières de communication liées au genre

Selon Smith (1998), en ignorant les barrières de communication liées au genre, il semble que l'on puisse provoquer une erreur d'interprétation et des réactions erronées dans le processus de communication. Une meilleure connaissance des styles de communication semble donc essentielle pour comprendre et interpréter correctement les différences culturelles propres à chacun. Smith a ajouté que l'un des leviers essentiels pour améliorer la compétitivité des entreprises est la formation qui met l'accent sur la sensibilisation des organisations à la diversité des genres.

### **1.1 Le but de recherche**

Bien que la communication efficace dans les relations interpersonnelles et organisationnelles soit importante, il peut être difficile de l'atteindre (Fisher, 1999). Les barrières de communication, créées par les différences de communication liées au genre et un manque de prise de conscience des obstacles à la communication, peuvent entraver les tentatives de communication.

Il est vraisemblable que certaines variables liées au genre peuvent influencer sur le processus de communication. Mais, peut-on dire que le sexe biologique, l'orientation sexuelle, et la conscience des barrières de communication liées au genre peuvent jouer un rôle important dans l'efficacité de la communication?

Notre recherche consiste donc à approfondir cette question, dans le domaine de la gestion de projet, où cette question d'une communication efficace est souvent vue comme une variable déterminante dans le succès des projets.

Pour répondre à cette question, notre étude s'est basée sur le travail antérieur de Jenny Schneider (2007). Nous avons repris certaines questions de cette recherche antérieure afin de l'appliquer à notre domaine en gestion de projet.

Question de recherche 1: Dans quelle mesure les différences de communication dues aux différences biologiques sont liées à l'efficacité de la communication ? Efficacité qui est mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre?

Hypothèse 1: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre le sexe biologique et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre.

Question de recherche 2 : Dans quelle mesure les différences de communication dues aux orientations de genre (masculinité, féminité, androgynie) sont liées à l'efficacité de la communication ? Efficacité qui est mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre?

Hypothèse 2: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les orientations de genre et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre

Question de recherche 3: Dans quelle mesure certaines caractéristiques démographiques des participants ont une incidence sur les différences de communication liées au genre et l'efficacité de la communication, telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre?

Hypothèse 3 :: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les caractéristiques démographiques des participants et les différences de communication liées au genre (en raison de différences biologiques, de l'orientation sexuelle ou de la prise de conscience des barrières de communication liées au genre) et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivée à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre?

## **1.2 La signification de la recherche**

À partir de ces questions, nous espérons pouvoir démontrer qu'il existe un lien entre les différences de communication liées au genre et l'efficacité de la communication. Dans le même ordre d'idées, nous espérons pouvoir démontrer que les gestionnaires de projet présentent un comportement de communication typé androgyne et qu'ainsi ils peuvent réaliser une communication efficace dans une grande variété de contextes. Ce qui est souvent le cas en gestion de projet.

Par ailleurs, comme ce thème n'a pas été abordé directement en gestion de projet, nous pensons qu'il apportera des éléments de réponse, voire de nouvelles pistes de recherche.

## **CHAPITRE 3**

### **MÉTHODOLOGIE DE LA RECHERCHE**

Pour vérifier si le sexe biologique, l'orientation sexuelle, et la conscience des barrières de communication liées au genre peuvent jouer un rôle important dans l'efficacité de la communication, nous avons retenu une approche quantitative basée sur des questionnaires. Cette méthode est appropriée car elle constitue un processus systématique de collecte de données conçu pour mesurer les aspects spécifiques des expériences ou des opinions (Church & Waclawski, 1998). Les données recueillies ont été quantitatives.

Un questionnaire (avec l'outil Survey Monkey) a été utilisé pour recueillir des données démographiques et les opinions des participants qui ont été analysées en utilisant des méthodes statistiques classiques (statistiques descriptives, T-test, Anova). Concernant la validité de l'enquête, les deux outils utilisés avaient déjà été validés, lors d'études antérieures.

Ainsi, dans cette étude, la méthode retenue a fourni l'avantage d'une approche systématique de collecte de données pour une analyse statistique objective,.

#### Échantillon

Notre échantillon comporte 140 participants provenant du Canada, de la France et de la Chine. Ces participants travaillent ou font leurs études dans le domaine de management du projet. Nous avons recueilli, par le biais de Survey Monkey, 140 enquêtes dont 92 complétées ont pu être analysées avec le logiciel statistique SPSS

#### Questionnaire

Le questionnaire utilisé comprend 3 instruments pour mesurer :

- a. la prise de conscience des barrières sexospécifiques de communication;
- b. les orientations de genre (masculinité, féminité, androgynie) BSRI;
- c. les variables démographiques, y compris le sexe biologique.

Dans la première partie de l'enquête, on mesure principalement les barrières sexospécifiques de la communication en considérant quatre types des barrières :

- a. les hommes interrompent plus souvent les conversations, alors que les femmes se relaient;
- b. les femmes ont tendance à être inclusives dans leur communication, alors que les hommes ont un comportement individualistes;
- c. les femmes utilisent une langue non sexuée plus souvent que les hommes;
- d. les hommes sont plus enclins à des schémas de pensée linéaire, tandis que les femmes préfèrent une pensée plus réticulaire où le processus cognitif fait appel à un examen plus détaillé.

Pour chaque barrière, 6 énoncés ont été créés. Il y a donc un total de 24 énoncés que les répondants ont du évaluer sur une échelle de Likert. Nous avons retenu une échelle de likert à 6 points pour éviter le biais de la tendance centrale. L'échelle passe donc de « Tout à fait inefficace (1) » à « Tout à fait efficace (6) ». Par la suite, un score global a été créé à partir de la somme des 24 énoncés. Score qui varie de 24 (minimum) à 144 (maximum).

Dans la deuxième partie, on analyse les orientations de genre (masculinité, féminité, androgynie) en se basant sur le test du BSRI<sup>3</sup> (Bem Sex-role Inventory). Dans le BSRI, il y

---

<sup>3</sup> Ce test est très utilisé mais comporte aussi des critiques sur sa méthode de calcul.

a 20 attributs « masculins », et 20 attributs « féminins » qui sont pris en compte et 20 attributs neutres qui n'entrent pas dans le calcul. Les scores BSRI sont calculés par la comparaison entre le score moyen des hommes et le score médian de la population. On calcule le score des femmes par la même méthode. Un répondant est déclaré androgyne quand son score est plus élevé que le score moyen du groupe des femmes et des hommes. À l'inverse, un répondant est déclaré indifférencié quand son score est plus faible que le score moyen du groupe des femmes et des hommes.

Dans la dernière partie de l'enquête, on mesure les variables démographiques, y compris le sexe biologique.

Dans la prochaine partie, nous allons analyser les données recueillies auprès des 92 répondants.



## *CHAPITRE 4*

### *ANALYSE DES DONNÉES*

En se basant sur le travail antérieur de Jenny Schneider (2007), notre recherche consiste à vérifier s'il y a un effet du genre sur l'efficacité de la communication en gestion de projet? Pour répondre à cette question, nous avons posé les hypothèses suivantes :

Hypothèse 1: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre le sexe biologique et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre.

Hypothèse 2 : Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les orientations de genre et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre

Hypothèse 3 :: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les caractéristiques démographiques des participants et les différences de communication liées au genre (en raison de différences biologiques, de l'orientation sexuelle ou de la prise de conscience des barrières de communication liées au genre) et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivée à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre?

#### Le taux de réponse

126 questionnaires ont été recueillis pour analyse. Après vérification, 107 avaient été complétés. Sur ce dernier chiffre, seuls 94 questionnaires ont été analysés.



### Le score de reconnaissance

Le score de reconnaissance moyen pour les 94 personnes est de 71,17, avec un écart type de 11,104 et un éventail de 30 à 136 sur une possibilité d'intervalle de 24 à 144.

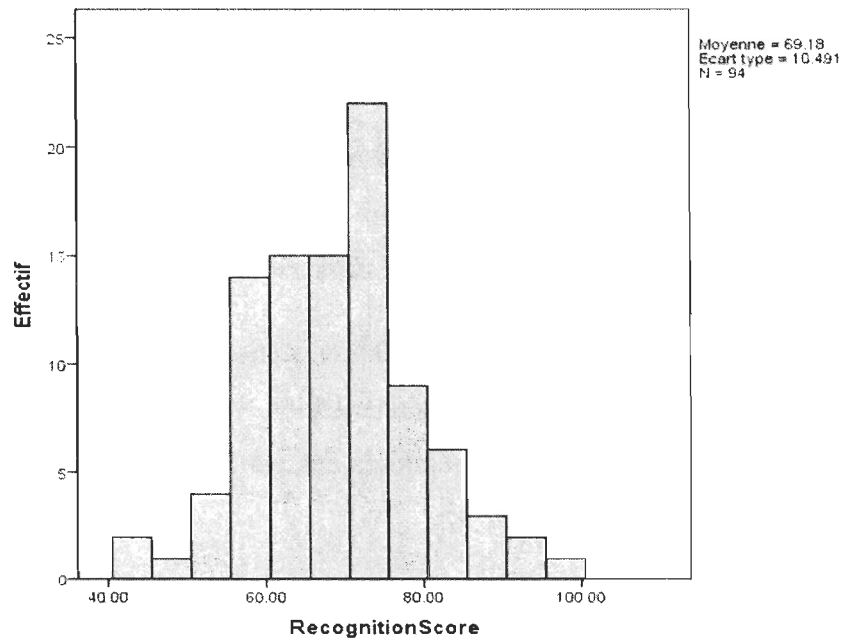


Figure3. Taux de reconnaissance

### Analyse descriptive des données

L'échantillon de répondants est composé de 53 Chinois, 25 Canadiens et 16 Français. Par ailleurs, il est constitué de 59 hommes (62,1%) et 24 femmes (35,8%). Pour alléger le texte, nous avons retenu que les statistiques les plus pertinentes ci-après.

Tableau 1: Sexe du répondant.

Q1- Sexe					
		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Homme	59	62.1	63.4	63.4
	Femme	34	35.8	36.6	100.0
	Total	93	97.9	100.0	
	Système manquant	2	2.1		
Total :		95	100.0		

Par la troisième partie de l'enquête, la réponse des participants définit leur orientation sexuelle. Basé sur le résultat de BSRI, 40% de participants sont hermaphrodites, 14,7% sont féminins, 14,7% sont masculins, et 29,5% sont classés comme indifférenciés.

Tableau 2: BSRI du répondant

BSRI					
Classification de BSRI		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Androgyne	38	40.0	40.0	41.1
	Féminisation	14	14.7	14.7	55.8
	Masculinisation	14	14.7	14.7	70.5
	Indifférencié	28	29.5	29.5	100.0
	Total :	95	100.0	100.0	

L'âge des personnes interrogées se situe dans un intervalle de 21 ans à 59 ans. le tableau ci-dessous présente la distribution par catégories d'âges. Les jeunes de 20 ans à 29 ans (47,3%) occupent une place prépondérante.

Tableau 3: Âge du répondant

Q2- Âge					
	Groupe d'âge	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	20-29 ans	44	46.3	47.3	47.3
	30-34 ans	26	27.4	28.0	75.3
	35-39 ans	13	13.7	14.0	89.2
	40-44 ans	2	2.1	2.2	91.4
	45-49 ans	3	3.2	3.2	94.6
	50-59 ans	5	5.3	5.4	100.0
	Sous total :	93	97.9	100.0	
	Système manquant :	2	2.1		
	Total :	95	100.0		

Le niveau d'éducation des personnes interrogées est assez élevé. La majorité des personnes détiennent un baccalauréat (licence) ou plus.

Tableau 4: Niveau d'instruction

Q3- Niveau d'instruction					
	Niveau d'instruction	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Lycée ou inférieur	9	9.5	9.7	9.7
	Université	54	56.8	58.1	67.7
	Maîtrise	30	31.6	32.3	100.0
	Sous total :	93	97.9	100.0	
	Système manquant :	2	2.1		
	Total :	95	100.0		

Le tableau ci-dessous représente l'état civil des participants. On note que 42,1% sont mariés, 51,6% sont célibataires, et 3,2% sont divorcés ou veufs.

Tableau 5: État civil

		Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Valide	Marié	40	42.1	43.5	43.5
	Célibataire	49	51.6	53.3	96.7
	Divorcé	3	3.2	3.3	100.0
	Sous total :	92	96.8	100.0	
	Systeme manquant :	3	3.2		
Total :		95	100.0		

#### Résultats obtenus quant aux hypothèses retenus.

Comme l'objectif de cette recherche est schématiquement de déterminer l'influence du genre sur l'efficacité de la communication, nous allons donner ci-après les principaux résultats.

#### Question de recherche : sexe biologique et efficacité de la communication

Hypothèse 1: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre le sexe biologique et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre.

Cette recherche analyse essentiellement les différences des scores de reconnaissance des différents sexes. Selon le résultat, la note moyenne des 59 hommes est de 69,86, et la note moyenne des 34 femmes est de 68,06. Après l'analyse par le Test T, le résultat indique qu'il n'existe pas de différence significative (basé sur le sexe biologique) entre les scores des hommes et des femmes.

Tableau 6: Le score d'identification sur les groupes de sexe

Statistiques de groupe				
Q1 Sexe	N	Moyenne	Écart-type	Erreur standard moyenne
Homme	59	69.8644	10.77426	1.40269
Femme	34	68.0588	10.19192	1.74790

Test d'échantillons indépendants									
Reconnaissance des notes	Test de Levene sur l'égalité des variances		Test-T pour égalité des moyennes						
	F	Sig.	T	ddl	Sig. bilatérale	Différence moyenne	Différence écart-type	Intervalle de confiance 95% de la différence	
								Inférieure	Supérieure
Hypothèse de variances égales	.016	.899	.794	91	.429	1.80558	2.27520	-2.71382	6.32498
Hypothèse de variances inégales			.806	72.162	.423	1.80558	2.24114	-2.66187	6.27303

Question de recherche : orientations de genre et efficacité de la communication

Hypothèse 2: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les orientations de genre et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivé à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre

Selon les résultats, la moyenne la plus élevée est le groupe avec l'orientation masculine, soit 74,28, et la moyenne la plus basse est le groupe avec l'orientation hermaphrodite, soit 67,55. L'analyse de la variance indique que la valeur P est de .188, cela indique qu'il n'y a pas de grandes différences entre les quatre orientations sexuelles. Ainsi, il ne semble pas exister de différences significative entre les orientations de genre et l'efficacité de la communication.

Tableau 7: Le score d'identification sur les groupes de BSRI

Descriptions								
Reconnaissance des notes								
BSRI	N	Moyenne	Écart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
Androgyne	38	67.5526	10.44082	1.69372	64.1208	70.9844	45.00	90.00
Féminisation	14	70.6429	10.24776	2.73883	64.7260	76.5597	57.00	99.00
Masculinisation	14	74.2857	10.26142	2.74248	68.3609	80.2105	58.00	92.00
Indifférencié	28	68.1071	10.43619	1.97225	64.0604	72.1539	43.00	89.00
Total :	94	69.1809	10.49113	1.08208	67.0321	71.3296	43.00	99.00

ANOVA à 1 facteur					
Reconnaissance des notes					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Intergroupes	527.781	3	175.927	1.631	.188
Intra-groupes	9708.145	90	107.868		
Total :	10235.926	93			

Question de recherche: caractéristique démographiques et efficacité de la communication

Hypothèse 4 :: Il n'y a pas de relation statistiquement significative entre les caractéristiques démographiques des participants et les différences de communication liées au genre (en raison de différences biologiques, de l'orientation sexuelle ou de la prise de conscience des barrières de communication liées au genre) et l'efficacité de la communication telle que mesurée par un score de reconnaissance dérivée à partir des réponses des participants à une série de déclarations de communication liées au genre?

Variable Age :

Les résultats indiquent qu'il existe une différence significative pour le score d'identification selon les différents groupes d'âge. D'après le résultat, le score d'identification le plus haut est le groupe d'âge de 50-59, le plus bas est le groupe d'âge de 45-49.

Tableau 8:Le score d'identification surs les différents groupes d'âge

Descriptions								
Reconnaissance des notes								
Groupe d'âge	N	Moyenne	Écart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
20-29ans	44	68.5227	10.07758	1.51925	65.4589	71.5866	43.00	92.00
30-34ans	26	68.8462	9.55695	1.87427	64.9860	72.7063	45.00	83.00
35-39ans	13	67.3846	10.75902	2.98401	60.8830	73.8862	49.00	89.00
40-44ans	2	77.5000	3.53553	2.50000	45.7345	109.2655	75.00	80.00
45-49ans	3	58.0000	2.00000	1.15470	53.0317	62.9683	56.00	60.00
50-59ans	5	83.6000	11.45862	5.12445	69.3722	97.8278	69.00	99.00
Total :	93	69.1183	10.53034	1.09195	66.9496	71.2870	43.00	99.00

ANOVA à 1 facteur					
Reconnaissance des notes					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Intergroupes	1616.560	5	323.312	3.276	.009
Intra-groupes	8585.139	87	98.680		
Total :	10201.699	92			

Variable Niveau d'éducation :

Selon le niveau d'éducation des participants, les scores des personnes interrogés avec le diplôme de maître sont plus hauts que les autres participants. Mais, Les résultats indiquent qu'il n'existe pas une différence significative pour le score d'identification selon les différents groupes d'âge.

Tableau 9: Le score d'identification surs le niveau d'instruction

Descriptions								
Reconnaissance des notes								
Niveau d'instruction	N	Moyenne	Écart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
Lycée ou inférieur	9	67.1111	7.57371	2.52457	61.2894	72.9328	55.00	78.00
Université	54	68.0926	9.39745	1.27883	65.5276	70.6576	43.00	91.00
Maîtrise	30	71.8333	12.83606	2.34353	67.0403	76.6264	45.00	99.00
Total :	93	69.2043	10.54551	1.09352	67.0325	71.3761	43.00	99.00

ANOVA à 1 facteur					
Reconnaissance des notes					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Intergroupes	313.526	2	156.763	1.423	.246
Intra-groupes	9917.593	90	110.195		
Total :	10231.118	92			

Variable état matrimonial

Selon l'état de mariage des participants, le score d'identification le plus haut est le célibat, le divorcé est le plus bas. Mais, les résultats indiquent qu'il n'existe pas une différence significative pour le score d'identification selon l'état matrimonial.



Tableau 10:Le score d'identification selon l'état matrimonial

Descriptions								
Reconnaissance des notes								
	N	Moyenne	Écart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
Mariés	40	68.7500	10.62351	1.67972	65.3524	72.1476	43.00	89.00
Célibataires	49	69.7959	10.46617	1.49517	66.7897	72.8022	55.00	99.00
Divorcés	3	60.6667	7.37111	4.25572	42.3558	78.9775	55.00	69.00
Total :	92	69.0435	10.48800	1.09345	66.8715	71.2155	43.00	99.00

ANOVA à 1 facteur					
Reconnaissance des notes					
	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	F	Signification
Inter-groupes	241.700	2	120.850	1.101	.337
Intra-groupes	9768.126	89	109.754		
Total :	10009.826	91			

#### Variable certificat en gestion de projet

Selon les résultats, les participants qui possèdent un certificat en gestion de projet ont un score d'identification plus élevé (76,4%) que les participants qui n'ont pas de certificat. Les résultats indiquent qu'il existe une différence significative pour le score d'identification selon la possession d'un certificat en gestion de projet.

Tableau 11: Le score d'identification sur les groupes de Certification en gestion projet.

Descriptions								
Reconnaissance des notes								
	N	Moyenne	Écart-type	Erreur standard	Intervalle de confiance à 95% pour la moyenne		Minimum	Maximum
					Borne inférieure	Borne supérieure		
Oui	10	76.4000	14.13585	4.47015	66.2878	86.5122	58.00	99.00
Non	30	67.6000	10.38434	1.89591	63.7224	71.4776	45.00	90.00
Total :	40	69.8000	11.88233	1.87876	65.9998	73.6002	45.00	99.00
ANOVA à 1 facteur								
Reconnaissance des notes								
	Somme des carrés		ddl	Moyenne des carrés		F	Signification	
Intergroupes	580.800		1	580.800		4.481	.041	
Intragroupes	4925.600		38	129.621				
Total :	5506.400		39					

Question de recherche: la prise de conscience des barrières sexospécifiques et efficacité de la communication

Dans le tableau croisé ci-dessous, selon le test du BSRI, il n'y a que 11% des hommes qui ont une orientation masculine. Par contre, 38% des hommes ont une orientation androgyne. Dans le même ordre d'idée, 23% des femmes qui ont une orientation féminine. Par contre, 47% des femmes ont une orientation androgyne. Le pourcentage d'androgyne dans notre échantillon semble important par rapport à l'étude antérieure de Schneider. Cette différence est certainement occasionnée par l'âge moyen des répondants et par la diversité culturelle.

Nous avons aussi voulu interroger les caractéristiques les plus souvent mentionnés dans le test ESRI. Il est intéressant de mentionner que ce sont les traits féminins qui sont le plus souvent mentionnés par la majorité des répondants.

Tableau 12:Le score du BSRI par sexe

Effectif	BSRI				Total
	1 Androgyne	2 Féminisation	3Mascunilisation	4Indifférencié	
Q1Sexe Homme	23	6	11	20	60
Femme	15	8	3	8	34
Total	38	14	14	28	94

Tableau 13:Le nombre de répondants au BSRI par trait masculin

6 Traits Masculins	Rangement	Nombre répondants
esprit d'analyse	1	55
défend ses opinions	2	49
a de la personnalité	3	48
indépendant	4	46
prêt à prendre position	5	45
masculin	6	44

Tableau 14:Le nombre de répondants au BSRI par trait féminin

6 Traits Féminins	Rangement	Nombre répondants
fidèle	1	71
gentil	2	65
bienveillant	3	57
compréhensif	3	57
compatissant	5	53
chaleureux	6	52

Certains traits sont plus associés à une catégorie qu'à une autre. Pour les hommes, il s'agit des traits : a de la personnalité, sait diriger, prêt à prendre des risques, dominateur, masculin, a l'esprit de compétition et ambitieux. Pour les femmes, il s'agit des traits : féminin, parle avec douceur, chaleureux, tendre, parle poliment. Toutefois, ces impressions n'ont pu être validées statistiquement.

Nous avons aussi cherché à connaître les énoncés les plus efficaces et les plus inefficaces dans la communication (voir tableau ci-dessous).

Tri des énoncés efficaces ou inefficaces.

Rang	Type	Catégorie	Énoncé évalué
1	Efficace 76%	Féminin	Quels sont les différentes façons de réaliser cet objectif?
2ex	Efficace 74%	Féminin	Les ventes trimestrielles sont plus élevées que prévues. L'équipe de vente doit être citée en exemple.
2 ex	Efficace 74%	Féminin	Je suis content que vous me parliez des divers aspects de la situation
4	Efficace 71%	Féminin	Nos forces individuelles se complètent vraiment mutuellement pour créer une grande équipe
5	Efficace 65%	Féminin	Veuillez m'en dire plus à ce sujet, je vous écoute
1	Inefficace 60%	Masculin	Je suis le directeur du marketing et c'est comme ça que j'aime faire les choses
2	Inefficace 56%	Masculin	Grace à moi, les ventes trimestrielles ont été beaucoup plus élevées que prévues.
3	Inefficace 40%	Masculin	La nouvelle employée n'exécute pas le travail que demandé.
4	Inefficace 35%	Masculin	Je définis le succès uniquement par combien de profits nous réalisons
5	Inefficace 34%	Masculin	Je pense que la nouvelle ingénieure blondinette va vraiment bien travailler.

Sur les dix énoncés les plus efficaces, 9 sont catégorisés féminin. A contrario, les énoncés inefficaces sont catégorisés masculin.

Il faut mentionner que notre échantillon avait un plus grand nombre de personnes avec une orientation androgyne. Ce fait explique probablement le poids des énoncés catégorisés féminin.

## *CHAPITRE 5*

### *CONCLUSION ET RECOMMANDATION*

De nombreux auteurs ont démontré qu'une bonne communication est essentielle au travail, dans la vie de tous les jours, dans les relations interpersonnelles, etc. On considère que la communication est la forme la plus complète de notre pouvoir. Elle est vitale pour s'informer et pour comprendre. Il est certain que la communication est l'une des fonctions de base de gestion dans toute organisation et son importance ne peut guère être remise en cause. En particulier dans le domaine du management de projet, il est fréquemment rappelé qu'un bon gérant de projet est avant tout un bon communicateur et une personne qui a développé ses capacités d'écoute. Ceci s'explique aussi quand on sait que 80 % du temps d'un chef de projet est consacré à la communication.

Par ailleurs, comme le rappelle Philippe Cabin (2008), « la communication en organisation constitue un champ de recherche (encore) éclaté en approches très diverses : communication interpersonnelle, dynamique des groupes, sociologie des organisations, management ». Il existe donc de très nombreux modèles de communication avec des préoccupations et des perceptions différentes. Mais, dans le cadre de cette recherche, nous avons cherché à comprendre l'effet du sexe et la prise en compte des barrières de communication sur l'efficacité de la communication dans le domaine de la gestion de projet.

Plusieurs études ont démontré que les différences de communication selon le genre peuvent être attribuées à deux vecteurs importants, soit la différence biologique entre

hommes et femmes (chromosome, activité du cerveau, influence hormonale, etc.) et l'orientation sexuelle des communicateurs (par opposition à leur sexe biologique)<sup>4</sup>.

D'autres études ont aussi démontré que l'orientation sexuelle des communicateurs peut influencer le comportement de communication, ainsi que l'interprétation du comportement de communication.

Il est vraisemblable que certaines variables liées au genre peuvent influencer sur le processus de communication. Mais, peut-on dire que le sexe biologique, l'orientation sexuelle, et la conscience des barrières de communication liées au genre peuvent jouer un rôle important dans l'efficacité de la communication?

Notre recherche a donc consisté à approfondir ces questions dans le domaine de la gestion de projet où le thème d'une communication efficace est souvent perçu comme une variable déterminante dans le succès des projets.

Pour répondre à cette question, notre étude s'est basée sur le travail antérieur de Jenny Schneider (2007). Nous avons repris certaines questions de cette recherche antérieure afin de l'appliquer à notre domaine en gestion de projet.

Concernant l'influence du sexe biologique, notre étude indique qu'il n'existe pas de différence significative (basé sur le sexe biologique) sur l'efficacité de la communication.

Concernant l'influence de l'orientation de genre, notre étude indique qu'il n'existe pas de différence significative (basé sur l'orientation de genre) sur l'efficacité de la communication.

Concernant l'influence de certaines caractéristiques démographiques, notre étude indique qu'il existe peu de différence significative (basé sur des caractéristiques démographiques) sur l'efficacité de la communication.

---

<sup>4</sup>En référence au genre qui est un concept utilisé en sciences sociales pour désigner les différences non biologiques entre les femmes et les hommes.

Seules, les variables age et diplôme (en gestion de projet) semblent avoir un effet. Toutefois, il est important d'être prudent avant de décréter un lien réel et significatif (échantillon restreint, variété culturelle, age moyen).

Notre étude a aussi confirmé, qu'au delà du sexe biologique, un nombre important de répondants avaient un profil androgyne, profil qui semble plus favorable à la communication. Notre étude confirme donc les études de Bem (1978, 1993) qui laissaient entendre que les hommes et les femmes auraient un comportement plus androgyne au fil du temps. Est-ce dû à notre échantillon? Nous ne pouvons le confirmer. Dans tous les cas, cette proportion importante d'androgynes dans notre étude a eu des impacts importants sur le test BSRI (traits de personnalité) et sur les barrières sexospécifiques de la communication. On retrouve, en partie, les résultats de la recherche de Schneider.

Par ailleurs, il est possible que les participants n'aient pas répondu avec une totale franchise aux questions. Le phénomène, connu sous le nom de «menace du stéréotype» a pu se produire durant cette étude. Ce qui a pu, par exemple, amener certaines femmes interrogées à faire des choix qui sont contraires à leurs véritables opinions?

On peut également penser que si les personnes avaient eu des sessions de formation sur l'effet du genre sur la communication, il est vraisemblable que leur score serait modifié.

Il se peut aussi que les phrases utilisées dans le test étaient trop faciles à discerner. Il aurait, peut-être, été souhaitable de retenir de vraies conversations dans un contexte personnel ou organisationnel proche du répondant.

Finalement, le nombre plus élevé d'hommes interrogés, les participants plus jeunes et plus instruits ont certainement affecté les résultats de l'étude.

Il serait donc souhaitable de répliquer l'étude mais en contrôlant mieux ces dernières variables.





## ANNEXES



## ANNEXE I : LETTRE DE PRESENTATION DE L'ENQUETE

Madame, Monsieur,

Nous menons actuellement une enquête sur l'effet du genre (Homme/Femme) sur l'efficacité de la communication au sein des projets. Elle s'inspire d'une étude réalisée par Jenny D. Schneider (Capella University, Mai 2007). Cette enquête est conduite dans le cadre de la maîtrise en gestion de projet à l'UQAR sous la supervision de Didier Urli et avec la collaboration de Malick Touré (IAE Lille).

Le questionnaire électronique (Survey Monkey) s'adresse aux gestionnaires de projet. Les informations de ce questionnaire seront traitées de manière strictement confidentielle et utilisées uniquement à des fins de recherche. Aucun renseignement personnel ne sera conservé dans le cadre de cette étude. Votre participation consiste à répondre au questionnaire via le lien ci-dessous :

Lien: <https://fr.surveymonkey.com/s/3KMKB78>

En complétant le questionnaire et en indiquant votre courriel, nous vous enverrons une synthèse des résultats de l'étude.

Si vous avez des questions au sujet de cette enquête, vous pouvez nous rejoindre :

Didier Urli (Superviseur)

Courriel : [didier\\_urli@uqar.ca](mailto:didier_urli@uqar.ca)

ou

Li Zheng (Étudiante)

Courriel : [zl\\_0714@live.cn](mailto:zl_0714@live.cn)

## ANNEXE II : QUESTIONNAIRE DE RECHERCHE

## Effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet

Nous menons actuellement une enquête sur l'effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet.

Nous vous remercions de suivre les instructions et de répondre à toutes les questions.

Le temps approximatif pour répondre à ce questionnaire est de 10 minutes.

Toutes les données colligées resteront confidentielles et anonymes.

Cliquez sur le bouton "Soumettre" à la fin du questionnaire lorsqu'il sera complété.

SVP, ne quittez pas le questionnaire avant de voir apparaître le message indiquant que votre questionnaire a été transmis avec succès.

### 1. Quel est votre sexe?

- A. Homme
- B. Femme

### 2. Veuillez indiquer votre âge (pour fins de statistiques)

- inférieur à 29 ans
- de 30 à 34 ans
- de 35 à 39 ans
- de 40 à 44 ans
- de 45 à 49 ans
- de 50 à 59 ans
- 60 et plus

### 3. Quel niveau de scolarité ou de formation avez-vous complété ?

- Secondaire
- Formation professionnelle
- Cégep
- Certificat universitaire
- Baccalauréat
- Maîtrise
- Doctorat

Autre (veuillez préciser)

**Effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet****4. profession**

- A Chef de projet
- B Coordinateur de projet
- C Autre

Autre (veuillez préciser)

---

---

**5. Quel est votre principal domaine de formation ?**

- Administration
- Éducation
- Génie
- Sciences comptables
- Ressources Humaines
- Finances
- Marketing
- Informatique
- Développement régional
- Communication

Autre (veuillez préciser)

---

---

**6. Dans quelle fonction (ou département) travaillez-vous principalement dans l'entreprise ?**

- Commerciale (marketing et ventes)
- Direction générale
- Finance & Comptabilité
- Gestion de projet
- Informatique et technologie de l'information
- Production
- Qualité & Méthodes
- Ressources humaines
- Autre

Autre (veuillez préciser)

---

**Effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet**

7. Depuis combien d'années travaillez-vous dans l'entreprise ?

8. Depuis combien d'années êtes-vous à l'emploi de cette entreprise ?

9. Depuis combien d'années occupez-vous cette fonction ?

10. Quel est votre état civil?

Marié

Célibataire

Divorcé

11. Avez-vous une certification en gestion de projet?

Oui

Non

Si oui (veuillez préciser PMP, CAPM)

---





**Effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet**

propriétaires d'entreprises locales.

23. Il y a 3 étapes dans le processus.

24. Quelles sont les différentes façons de réaliser cet objectif?

## Effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet

### Partie III Inventaire des traits de personnalité

Ce qui suit est une liste d'adjectifs qui forment un inventaire des traits de la personnalité. S'il vous plaît cochez à côté de chaque adjectif le degré auquel vous possédez le caractère spécifié. S'il vous plaît ne laissez aucune caractéristique vide

exemple: amical

Cochez le 1 choix si ce n'est jamais ou presque jamais vrai que vous êtes amical.

Cochez le 2 choix si elle n'est généralement pas vrai que vous êtes amical.

Cochez le 3 choix si elle est parfois, mais rarement vrai que vous êtes amical.

Cochez le 4 choix si elle est parfois vrai que vous êtes amical.

Cochez le 5 choix s'il est souvent vrai que vous êtes amical.

Cochez le 6 choix si il est généralement vrai que vous êtes amical.

Cochez le 7 choix s'il est toujours ou presque toujours vrai que vous êtes amical.





## Effet du genre (Homme/Femme) sur la communication en gestion de projet

### 15. (Suite 2) Vous êtes quelqu'un...

	jamais ou presque jamais vrai.	généralement pas vrai.	parfois, mais rarement vrai.	parfois vrai.	souvent vrai.	généralement vrai.	toujours ou presque toujours vrai.
de chaleureux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de solennel	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
prêt à prendre position	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de tendre	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'amical	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'agressif	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de naïf	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'inefficace	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
qui se comporte en meneur	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'innocent	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
qui s'adapte facilement	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'individualiste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
qui parle poliment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de désordonné	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
qui a l'esprit de compétition	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de gentil	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
qui a du tact	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'ambitieux	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
d'aimable	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
de conformiste	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

16. Si vous souhaitez recevoir les résultats de l'étude, veuillez indiquer votre email

Nous vous remercions pour votre participation.

17. Dans quel pays vivez-vous actuellement ?

France

Canada

Chine

Autre (veuillez préciser)



## RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

- ARCHER, J. (1987). Beyond sex differences: Comments on Borrill and Reid. *Bulletin of the British Psychological Society*, 40, 88–90.
- BAKER, M. (1991). Gender and verbal communication in professional settings: A review of research. *Management Communications*, 1(1), 36–63.
- BARKER, R., & Zifcak, L. (1999). Communication and gender in workplace 2000: Creating a contextually-based integrated paradigm. *Technical Writing and Communication*, 29(4), 335–347.
- BEM, S. (1974). The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155–162.
- BEM, S. (1975). Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 634–643.
- BEM, S. (1978). Bem sex-role inventory. Copyright 1978, 1981 Consulting Psychologists Press, Inc. Menlo Park, CA: Mind Garden, Inc.
- BEM, S. (1993). *The lenses of gender: Transforming the debate on sexual inequality*. New Haven, CT: Yale University Press.
- BLAUBERGS, M. (1980). An analysis of classical arguments against changing sexist language. In C. Kranarae (Ed.), *The voice of women and men* (pp. 135–248). New York: Pergamon Press.
- BOUGNOUX, Daniel. (1998). Introduction aux sciences de la communication, La Découverte, collection « Repères ». Paris : Nouv. éd. P7 à 80.
- BREWER, N., Mitchell, P., & Weber, N. (2002). Gender role, organizational status, and conflict management styles. *The International Journal of Conflict Management*, 13(1), 78–94.



- BUTLER, D. & Geis, F. (1990). Nonverbal affect responses to male and female leaders: Implications for leadership evaluations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(1), 48–59.
- CABIN, Philippe et Jean-François Dortier. (2008). *La communication : État des savoirs*. France : Éditions Sciences humaines. P.76, 161, 166
- CARTER, K., & Spitzack, C. (Eds.). (1989). *Doing research on women's communication: Perspectives on theory and method*. Norwood, NJ: Ablex.
- CHURCH, A., & Waclawski, J. (1998) *Designing and using organizational surveys: A sevenstep process*. San Francisco: Jossey-Bass.
- DEAUX, K. & Major, B. (1987). Putting gender into context: An interactive model of genderrelated behavior. *Psychological Review*, 97(3), 369–389.
- DOBRIS, C. (1989). In the year of Big Sister: Toward a rhetorical theory accounting for gender. In K. Carter & C. Spitzack (Eds.), *Doing research on women's communication: Perspectives on theory and method* (pp. 137–160). Norwood, NJ:Ablex.
- EAGLY, A. (1995). The science and politics of comparing men and women. *American Psychologist*, 1(3), 145–158.
- EAGLY, A., & Wood, W. (1991). Explaining sex differences in social behavior: A metaanalytic perspective. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 17, 306–315.
- FISHER, H. (1999). *The first sex: The natural talents of women and how they are changing the world*. New York: Ballantine Books. 125
- FLESCHNER, S. (2001). *Team empowerment and organization change: The impact of argumentativeness and verbal aggressiveness*. Ann Arbor, MI: Bell & Howell Information and Learning.
- FOSS, K., & Foss, S. (1989). Incorporating the feminist perspective in communication scholarship: A research commentary. In K. Carter & C. Spitzack (Eds.), *Doing research on women's communication: Perspectives on theory and method* (pp. 65–91). Norwood, NJ: Ablex.
- GENTILE, M. (1998). *Managerial excellence through diversity*. Prospect Heights, IL:

Waveland Press.

- HOLT, C. & Ellis, J. (1998). Assessing the current validity of the Bem Sex-Role Inventory. *Sex Roles*, 39(11/12), 929–941.
- PHILIPPE, Karine. (2008). *Les Sciences de l'information et de la communication*. P 15
- MICHAUD, W., & Warner, S. (1997). Gender differences in self-reported response to trouble talks. *Sex Roles*, 27,(7/8), 527–540.
- MINTZBERG, Henry. (1984). *Le manager au quotidien*, Editions d'Organisation. Montréal, P.161
- MILES, W., Arnold, D., & Nash, H. (1990). Adaptive communication: The adaptation of the seller's interpersonal style to the stage of the dyad's relationship and the buyer's communication style. *The Journal of Personal Selling and Sales Management*, 10(1), 21–27.
- MUCCHIELLI, Alex. (1991). *Les situations de communication*. Paris : Éditions Eyrolles. P.80.
- FOURNIER, Jean-Yves. (2005). *Désamorcer les conflits relationnels*, E.O : 3e édition. P.7.
- MUCCHIELLI, Alex. et Jeannine Guivarch. (1998). *Nouvelles méthodes d'étude des communications*. Paris : Armand Colin. P 22, 26, 44, 45
- MUCCHIELLI, Alex. (1999). *Théorie systémique des communications, principes et applications*. Paris : Armand Colin. P10; 80.
- MULAC, A. (1998). The gender-linked language effect: Do language differences really make a difference? In D. J. Canary, & K. Dindia (Eds.), *Sex differences and similarities in communication* (pp. 127–153). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates. 128
- SMITH, C. (1998). Best practice in management education: Capitalising on gender diversity awareness. *Journal of Management Development*, 17(1), 6–16.
- VALIAN, V. (1998). Running in place. *The Sciences*, 38, 18–23.
- WOOD, J. (2003). *Gendered lives: Communication, gender, and culture*. Belmont, CA: Thomson Wadsworth.
- WOOD, J., & Dindia, K. (1998). What's the difference? A dialogue about differences and

similarities between women and women. In D. J. Canary & K. Dindia (Eds.). *Sex differences and similarities in communication* (pp. 19–39). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.

WOOD, W., & Karten, S. (1986). Sex differences in interaction style as a product of perceived sex differences in competence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(2), 341–347.

ZHAG, J., Norvilitis, J., & Jin, S. (2001) Measuring gender orientation with the Bem Sex Role Inventory in Chinese culture. *Sex Roles*, 44(3/4), 237–251.



