M.E.S., Numéro 143, Septembre – Octobre 2025
https://www.mesrids.org
Dépôt légal : MR 3.02103.57117
N°ISSN (en ligne) : 2790-3109
N°ISSN (impr.) : 2790-3095

Revue Internationale des Dynamiques Sociales
Mouvements et Enjeux Sociaux

Kinshasa, septembre - octobre 2025

HARCELEMENT SEXUEL ET MOTIVATION AU TRAVAIL A LA SOCIETE COMMERCIALE DES TRANSPORTS ET DES PORTS

par

Lepere MAKUMOLE KIKOMINA
Professeur Associé

Rochelvie MAYELE NKELELE
Assistant
(Tous) *Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education,*
Université de Kinshasa

Résumé

Cette étude s'est penchée sur l'impact du harcèlement sexuel sur la motivation au travail des femmes travailleuses de la Société Commerciale des Transports et des Ports. Elle a pour objectifs d'identifier les victimes du harcèlement sexuel au sein de la Société Commerciale des Transports et des Ports (SCTP), et d'en déterminer l'impact et d'étudier l'influence des variables sociodémographiques sur les réponses de ces dernières. Pour ce faire, nous avons administré deux échelles évaluant respectivement le harcèlement et la motivation au travail à 50 femmes travailleuses.

L'analyse des données récoltées et l'interprétation des résultats, ont permis de révéler que les femmes travailleuses de la SCTP sont harcelées au travail, ensuite, ce harcèlement sexuel n'impacte pas sur leur motivation et enfin, les réponses des sujets ne sont pas influencées par les variables sociodémographiques.

Mots – clés : *harcèlement sexuel, motivation au travail, Société Commerciale des Transports et Ports*

Abstract

This study examined the impact of sexual harassment on the work motivation of female employes at the Société Commerciale des Transports et des Ports. It aims to identify victims of sexual harassment within the Commercial Transport and Ports Company (SCTP), determine its impact, and study the influence of sociodemographic variables on their responses. To do this, we administered two scales evaluating harassment and work motivation respectively to 50 female workers.

The analysis of the collected data and the interpretation of the results revealed that female workers at SCTP are harassed at work, then, this sexual harassment does not impact their motivation, and finally, the subjects' responses are not influenced by sociodemographic variables.

Keywords : *sexual harassment, work motivation, Commercial Company of Transport and Ports*

INTRODUCTION

Le harcèlement sexuel dans le monde du travail reste un défi sérieux contre la déontologie professionnelle auquel sont exposées les dames. Il revient donc à l'ensemble des employeurs de s'unir pour l'éradiquer. Le harcèlement est une situation dans laquelle des employés, employeurs et autres personnes font l'objet de menaces, d'intimidations, d'attaques sur leur lieu de travail. Toute forme de harcèlement sexuel remet en cause la sécurité, la santé et le bien-être de tous, et est susceptible d'entraîner des préjudices mentaux (Cotter, 2016 ; Cotter & Savage, 2019).

Cependant, on assiste à une méconnaissance juridique de ce qui relève du harcèlement sexuel. Ce constat se justifie par le fait que le fait que de nombreuses victimes ignorent encore les formes reconnues légalement du harcèlement sexuel, ainsi que les recours disponibles pour y faire face. Selon Boussard (2015), cette méconnaissance découle en grande partie d'un flou autour de la définition juridique du harcèlement sexuel, souvent confondu avec d'autres types de violences ou comportements déplacés. Hirigoyen (2012) souligne que le silence institutionnel et le manque de sensibilisation accentuent cette confusion, empêchant ainsi une reconnaissance claire des faits. Par ailleurs, Chappe (2021) affirme que la complexité du langage juridique et le déficit de communication entre les milieux judiciaires et éducatifs contribuent également à la banalisation du phénomène.

Ce décalage entre la norme juridique et la perception sociale du harcèlement sexuel compromet non seulement la dénonciation, mais aussi la prévention. Dans le milieu scolaire et universitaire, cette lacune juridique entraîne une sous-estimation des comportements problématiques. Ainsi, tant chez les

victimes que chez les auteurs potentiels, l'absence de repères clairs fragilise l'efficacité des dispositifs institutionnels censés encadrer et sanctionner le harcèlement sexuel.

Dans le même ordre d'idées, Chappe (2021) souligne que la plupart des plaintes pour harcèlement sexuel n'est pas portée devant les tribunaux, et est soit réglée avant d'en arriver au procès, soit retirées. Les raisons pour lesquelles les plaignants préfèrent éviter le procès sont communément liées aux frais de justice, au temps nécessaire pour mener une action en justice, et au risque de perdre son procès.

Quant aux motivations pour régler à l'amiable une plainte pour harcèlement sexuel, elles sont davantage liées au fait de devoir témoigner d'une expérience déplaisante et de subir un contre-interrogatoire, d'éviter un face-à-face avec le coupable, de tourner la page, de contourner l'intérêt des médias pour les affaires de harcèlement sexuel (Auclair et coll., 2021 ; Bergeron et coll., 2016 et Cotter, 2016).

De nombreuses études ont démontré que le harcèlement sexuel a des répercussions sur le parcours personnel et professionnel des victimes (Auclair et coll., 2021 et Savoie et Larouche, 1990). Dans cette optique, l'étude réalisée au Canada par ces auteurs (2021) démontre que 68 % des femmes et 39 % des hommes interrogés affirment éviter les contacts avec la personne ayant commis des gestes déplacés.

Ensuite, la République Démocratique du Congo n'est pas épargnée par cette situation du harcèlement sexuel en milieu professionnel. On rapporte dans les entreprises congolaises, des cas du harcèlement sexuel surtout dans celles qui sont dirigées par les hommes. Parmi les formes courantes, citons : plaisanteries obscènes ou grivoises ; propos familiers à connotation sexuelle ou sexiste (« une si jolie fille comme vous », « tu m'excites ») ; regards insistants, sifflements, actes sexuels mimés, jeux de langue y compris des propos imposés de façon réitérée à une salariée, en dehors de tout contexte de plaisanterie ou de familiarité.

De plus, tous ces actes susmentionnés portent atteinte à la dignité du salarié en raison de leur caractère dégradant ou humiliant et créent à son encontre, une situation intimidante, hostile ou offensante. Sensible à ce problème, il nous paraît important d'analyser l'impact du harcèlement sexuel sur la motivation au travail des femmes travailleuses de la société commerciale de transport et port.

Eu égard de ce qui précède, la présente étude vise à vérifier l'existence du harcèlement sexuel au sein de la SCTP et analyser ses effets sur la motivation au travail des femmes travailleuses.

I. CADRE THEORIQUE

Le cadre théorique ou conceptuel de cette étude repose sur deux concepts, le harcèlement et la motivation au travail.

1.1. Harcèlement sexuel

La théorie de la subordination développée par Catherine Mackinnon à la fin des années septante repose sur l'idée que la sexualité est l'instrument principal qui permet de créer et de maintenir les inégalités existant entre les sexes. Selon cette auteure, le harcèlement sexuel ne doit pas être perçu comme un comportement ayant pour fonction d'assouvir une pulsion sexuelle, mais comme un moyen utilisé par les hommes pour signifier aux femmes leur condition d'objet sexuel sur le lieu de travail.

La théorie de la subordination a eu une influence décisive sur le développement de la jurisprudence états-unienne. Dès la fin des années septante, les tribunaux états-uniens ont peu à peu cessé de considérer le harcèlement sexuel comme une conduite isolée liée à une situation particulière et ont commencé à admettre qu'il s'agissait d'une discrimination basée sur le sexe, devant être interdite au même titre que les autres discriminations en raison du sexe dans l'emploi.

Le harcèlement sexuel est le fait d'imposer à une personne, de façon répétée, des propos ou comportements à connotation sexuelle qui soit portent atteinte à sa dignité en raison de leur caractère dégradant ou humiliant, soit créent à son encontre une situation intimidante, hostile ou offensante (Ngonzo, 2022).

1.2. Motivation au travail

La motivation au travail est généralement considérée comme un processus qui implique que la volonté de fournie des efforts, d'orienter et de soutenir durablement l'énergie vers la réalisation des objectifs et de la charge de travail, et de considérer cette intention (Rousselle, 1996). Dans le cadre de ce

travail, nous nous alignons derrière la théorie de processus de Lévy-Leboyer (2004) en considérant la motivation au travail comme un processus visant la poursuite d'un résultat donné. Ce processus est constitué de trois étapes ci-dessous :

- Le choix de l'objectif ou encore l'acceptation par l'individu d'un objectif qui lui est assigné ;
- La décision, souvent implicite, qui concerne l'intensité de l'effort que cet individu va consacrer à l'atteinte de cet objectif ;
- La persévérance dans l'effort au fur et à mesure qu'il se déroule et en fonction des retours d'informations sur ses résultats par rapport à l'objectif à atteindre.

Ainsi, être motivé, c'est essentiellement avoir un objectif, décidé de fournir un effort pour l'atteindre et persévérer dans cet effort jusqu'à ce que le but soit atteint (Lévy-Leboyer, 2004).

II. CADRE METHODOLOGIQUE

Pour une meilleure réalisation de cette étude, nous avons recouru à la méthode d'enquête concrétisée par la technique d'échelle.

2.1. Sujets de l'étude

Dans toute étude, il est recommandé au chercheur de bien définir sa population d'étude, car de cette définition, dépendent la validité de l'échantillonnage, et par ricochet, des résultats de l'étude.

Ainsi, la population de ce travail, est constituée de toutes les femmes travailleuses de la SCTP.

L'échantillon prélevé est constitué de 50 femmes travailleuses de la SCTP. Il s'agit d'un échantillon non probabiliste du type occasionnel, car les sujets ont été choisis en tenant compte de leur disponibilité et de leur accessibilité.

2.2. Instruments de recueil des données

Deux échelles ont été utilisées pour la collecte des données. Il s'agit des échelles du harcèlement sexuel et de motivation au travail.

L'administration des échelles auprès des sujets de cette étude s'est déroulée en deux temps : la pré-enquête et l'enquête proprement dite. Les données de l'étude ont été traitées grâce au logiciel statistique IBM SPSS version 20. Nous avons recouru à l'analyse descriptive (statistique relative aux indices de la tendance centrale et de dispersion) et au coefficient de corrélation de Bravais Pearson pour étudier la relation entre le harcèlement sexuel et la motivation au travail.

III. RESULTATS DE L'ETUDE

Les résultats de l'étude sont présentés dans les lignes qui suivent de façon globale. Cette présentation est fonction des différents thèmes des échelles du harcèlement sexuel et de la motivation au travail.

3.1. Présentation des données globales de dimensions du harcèlement sexuel et de motivation au travail

Tableau I. Indices statistiques des données globales

	harcèlement sexuel et motivation au travail			
Indices statistiques	A.S	C.S	V.S	M.T
Moyenne	2,87	2,72	2,64	2,62
Ecart-type	0,49	0,68	0,58	0,59
Variance	0,24	0,47	0,33	0,34

Légende **:** A.S : *avance de nature sexuelle* ; C.S : *comportement à connotation sexuelle* ; V.S : *agression verbale de nature sexuelle* ; M.T *: motivation au travail*

La lecture du tableau I révèle que les notes moyennes de nos sujets aux différentes dimensions du harcèlement sexuel (avances de nature sexuelle, comportement sexuel et agression verbale de nature sexuelle) sont respectivement 2,87, 2,72 et 2,64.

En situant ces moyennes dans l'échelle d'interprétation, il ressort que toutes les moyennes du harcèlement sexuel tombent dans l'intervalle dont les valeurs oscillent entre 2,5-3,4 correspondant à une forte situation du harcèlement sexuel. S'agissant de la motivation au travail, les résultats indiquent que la moyenne globale de nos sujets est de 2,62. En la situant dans l'échelle d'interprétation, on se rend compte que les sujets enquêtés sont motivés au travail. Car, cette moyenne tombe dans l'intervalle de 2,5-3,4 correspondant à une forte motivation au travail.

Au regard de ces résultats, on peut conclure que les femmes travailleuses de la Société Commerciale de Transport et Port sont harcelées et motivées au travail.

3.2. Etude de la corrélation entre harcèlement sexuel et motivation au travail

L'objectif de ce sous-point est de déterminer la relation qui existe entre le harcèlement sexuel et la motivation au travail des sujets enquêtés. En d'autres termes, il est question de vérifier si les sujets harcelés tendent à avoir une faible motivation au travail.

Dans cette optique, pour étudier la relation entre le harcèlement sexuel et la motivation au travail, nous avons recouru au coefficient de corrélation de Bravais-Pearson. Le coefficient de corrélation Rho de Spearman, comme celui de Bravais-Pearson, s'interprète de deux manières : la signification statistique et l'utilité pratique (Bura, 2016). La signification statistique compare la probabilité associée du coefficient à la probabilité théorique.

L'utilité pratique estime la grandeur de la relation en déterminant avec précision la proportion des sujets tendant à réaliser des notes élevées dans les dimensions sous-examen. Il existe deux approches pour estimer l'utilité pratique d'un coefficient de corrélation. Il est recommandé, en premier lieu, de recourir au coefficient de détermination qui s'obtient en élevant au carré le coefficient de corrélation. En second lieu, Bura (2016) pense qu'on peut apprécier l'utilité pratique d'un coefficient de corrélation en le situant sur une échelle d'interprétation qui peut se présenter de la manière suivante :

- r < .20 : corrélation très faible, relation quasi-négligeable
- r entre .20 et .40 : corrélation basse, relation définie, mais faible
- r entre .40 et .70 : corrélation modérée, relation consistante
- r entre .70 et .90 : corrélation haute, relation marquée
- r entre .90 et 1 : corrélation très élevée, relation très marquée ou très étroite.

Tableau II. Relation entre le harcèlement sexuel et la motivation au travail

Dimensions		**1**	**2**	**3**	**4**
Avances de nature sexuelle	R	1	0,117	0,334	0,065
	Sig		0,420	0,018	0,652
Comportements sexuels	R		1	0,327	0,257
	Sig			0,020	0,071
Agression verbale de nature sexuelle	R			1	0,467
	Sig				0,001
Motivation au travail	R				1
	Sig				

La lecture du tableau II révèle qu'il existe une relation positive, mais faible entre le harcèlement sexuel et la motivation au travail.

3.3. Discussion des résultats

Par rapport au harcèlement, les résultats de l'étude révèlent de façon globale que les sujets enquêtés sont victimes du harcèlement sexuel au travail. Cette conclusion se justifie par le fait que ces sujets ont évalué positivement toutes les trois dimensions du harcèlement sexuel, car leurs moyennes dans ces dimensions tombent dans l'intervalle de 2,5-3,5 correspondant à une forte situation du harcèlement sexuel.

Dans cette optique, nous disons que les femmes travailleuses la SCTP sont harcelées au travail. Ces femmes ne travaillent pas de façon respectueuse et équitable avec leurs collègues ou employeurs hommes sans subir le harcèlement sexuel.

Ces résultats corroborent avec ceux trouvés par Vicki Schultz (1998) où il a été démontré que dans des milieux de travail mixtes où femmes et hommes se voient confier des responsabilités similaires, il arrive que les travailleuses participent de façon involontaire à des interactions de type sexuel et qu'elles sont nécessairement victimes du harcèlement sexuel.

S'agissant de la motivation au travail des femmes travailleuses de la SCTP, les résultats de l'étude indiquent de façon générale que les sujets enquêtés sont motivés au travail. Cette conclusion se justifie par le fait que ces sujets ont évalué positivement dans le sens que leur moyenne se situe dans l'intervalle dont les valeurs oscillent entre 2,5-3,4 correspondant à une forte motivation au travail.

Ces résultats rejoignent ceux de Yongo, Tshala et Zola (2023) où il a été démontré que les employés de quelques entreprises publiques congolaises sont motivés au travail. Cette motivation se manifeste par leur intérêt, l'amour et l'implication personnelle au travail.

Ensuite, ces résultats remettent en question les conclusions de plusieurs études (Kakenza, 2012 & Owndjondinga, 2017) qui révèlent que les travailleurs de différentes entreprises congolaises, tant publiques que privées, sont de manière générale démotivés au travail. Cette démotivation se manifeste par des arrivées tardives au bureau, voire par un taux élevé d'absentéisme au travail.

Par rapport à la relation entre le harcèlement sexuel et la motivation au travail, les résultats démontrent une relation positive, mais faible. Dans cette optique, les résultats révèlent que le harcèlement sexuel n'impact pas sur la motivation au travail des femmes travailleuses de la SCTP.

Soulignons que ces résultats contredisent plusieurs études ayant démontré que le harcèlement sexuel a des répercussions sur le parcours personnel et professionnel des victimes (Auclair et coll., 2021 & Savoie et Larouche, 1990).

CONCLUSION

La présente étude a eu pour objectifs d'identifier les victimes du harcèlement sexuel à la Société Commerciale des Transports et des Ports et de déterminer l'impact de ce harcèlement sur leur motivation au travail.

Les résultats de l'enquête ont confirmé que les femmes de la SCTP sont victimes du harcèlement sexuel. Cependant, cela n'influe pas sur leur motivation au travail.

Ces résultats étant l'antithèse de plusieurs études antérieures, nous pensons que les recherches plus approfondies, avec des échantillons plus costauds, constitueraient des pistes à explorer dans le but d'apporter davantage d'éclairage sur cette problématique.

BIBLIOGRAPHIE

- BLAIS, M. et al. (1993). *L'inventaire des motivations au travail de Blais*. Revue québécois de psychologie.
- DE KETELE, J. M. (2010). *Ne pas se tromper d'évaluation*. Revue française de linguistique appliquée.
- Deci, E.L. et Ryan, R.M. (2000). *The « what » and « why » of goal puirsuits* : *Humain needs and the self determination of behavoire*. Psychological inquiry.
- DECI, E.L.& RYAN, R.M. (1985). *Intrinsic motivation and Self-determination in Human Behavior*. New York : Plenum pers.
- FOREST, J. (2007*). Le bien-être au travail*. Laval : Laboratoire de comportement social.
- GREENBERG, J. (1987). *A taxonomy of organisational justice theories*. Acadeng of management review.

- KANFER, R. (1990). *Motivation theory, industrial and organisation* In D.M. DUNETTE & L.M HOUGE (eds). Handbook of industrial and organisational psychologie (2erd ed, vol .1, pp.75-170).
- KASSER, T. et al. (1992). *Motivation and employed- superviser discrepancies im a psychiatrique vocationnel réhabilitation settind*- réhabilitation psycholoy. 37(3). 175-188.
- LEVY- LEBOYER, C. (2024). *La motivation dans les entreprises : Modèles et stratégies*. 2ème édition. Paris édition organisation.
- LUHAHI, A. (2023). *Approches quantitatives*. D.E.S psychologie universié de kinshasa. Kinshasa.
- MIKOBI MIKOBI, E.(2016). *Evaluation du degré de motivation au travail selon la théorie de l'O.C.C, mémoire de licence en sciences psychologiques publié*. Université de kinshasa : Kinshasa.
- MUCHA, L. (2010). *La motivation des salaires et la performance dans les entreprises*. Mémoire professionnel de master stratégique des organisations. Université de Reims champagne Ardente. Reims.