
Actes de la deuxième conférence internationale sur la Francophonie économique

L'ENTREPRENEURIAT ET L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES JEUNES ET DES FEMMES EN AFRIQUE FRANCOPHONE

Université Mohammed V de Rabat, 2-4 mars 2020

LIBÉRER L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO, PARTICULIÈREMENT DANS LE DOMAINE DES SCIENCES

Blanca LEWO NKONDI

*Ingénieure 2IE, Génie Civil et Infrastructure
Présidente de l'Association Femmes Ingénieures, Femmes Intégrées, en sigle 2FI, Enseignante-
Chercheuse, Institut National du Bâtiment et des Travaux Publics,
Ville de Kinshasa, République Démocratique du Congo
blancalewo@gmail.com*

RÉSUMÉ – L'activité entrepreneuriale en RD Congo, a connu depuis le début des années 90 l'entrée en masse des femmes, conséquence d'une récession générale de l'économie nationale. Surreprésentées actuellement dans la création des entreprises de petite taille généralement dans le secteur du commerce, leur apport dans les domaines des sciences est indispensable pour renforcer le capital humain et permettre le progrès économique et social de la RD Congo. Sachant que l'entrepreneuriat reposant généralement sur deux piliers importants, à savoir l'éducation et les outils organisationnels de la communauté, et afin de mieux aborder cette thématique, épinglez la problématique y découlant, les causes qui s'y attachent ainsi que les solutions envisagées, nous avons d'abord présenté sous forme de graphique l'état des lieux de ces deux piliers. Il ressort de cet état des lieux que les femmes hésitent de façon alarmante à explorer les domaines des sciences à cause des stéréotypes sexistes, les attitudes culturelles et les préjugés religieux. L'enjeu majeure de la libération du potentiel entrepreneurial des femmes Congolaises dans les domaines des sciences est la reconnaissance et le respect de leurs libertés de disposer d'elles même. Des actions concrètes qui s'attaquent essentiellement aux causes profondes de ces inégalités sont ainsi proposées dans cette réflexion.

Mots-clés : Entrepreneuriat, femme, science, développement

Les idées et opinions exprimées dans les textes sont celles des auteurs et ne reflètent pas nécessairement celles de l'OFE ou celles de ses partenaires. Aussi, les erreurs et lacunes subsistantes de même que les omissions relèvent de la seule responsabilité des auteurs.

1. INTRODUCTION

Bien qu'elles soient la partie majoritaire de la population (51,5 %), les filles et femmes congolaises demeurent sous-représentées dans les différents cycles d'enseignement (primaire, secondaire, supérieur et universitaire), les différents secteurs d'activités économiques et la sphère politique (OMD). Plusieurs études montrent qu'en RD Congo, les femmes sont plus nombreuses à arriver sur le marché

du travail sans formation et entrent dans la vie active (informelle) à un âge plus précoce que les hommes.

Ce constat est d'autant plus alarmant pour les filles et les femmes scientifiques qui sont davantage sous-représentées. Cependant, la participation des femmes au marché du travail ne cesse d'augmenter depuis le début des années 1960, période au cours de laquelle une récession générale de l'économie nationale a été observée. Elles ont été motivées par plusieurs facteurs tels que le chômage et la nécessité économique. Toutefois, elles n'occupent pas les mêmes emplois que les hommes et elles ne travaillent pas dans les mêmes secteurs.

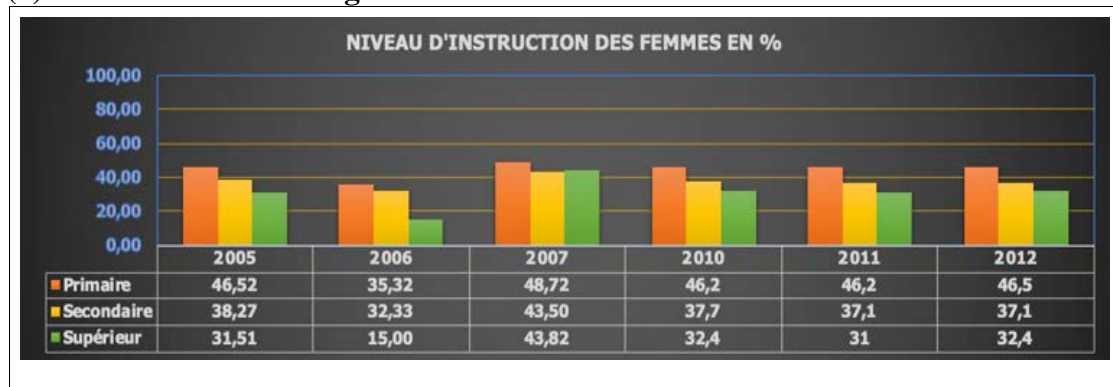
Quoique ne disposant pas de capitaux suffisants, elles sont devenue une plaque tournante de l'économie congolaise particulièrement à Kinshasa. Les stéréotypes sexistes, les attitudes culturelles ou les préjugés religieux restreignent l'accès des femmes à l'éducation et à la formation ainsi qu'au soutien commercial et financier.

Dans un contexte où d'importants défis sont à relever, et ce dans tous les secteurs, il s'avère important d'initier divers programmes et les mettre en œuvre pour encourager les femmes à embrasser aussi les carrières scientifiques, traditionnellement réservé aux hommes, pour ne pas priver la société des nombreux talents dont elle a besoin pour leur permettre de participer activement à l'essor technologique et relever les défis par la création des entreprises dans ce secteur, moteur de croissance économique et d'inclusion sociale et professionnelle, en vue du développement de la RD Congo.

2. ETAT DES LIEUX SUR L'EDUCATION DES FILLES EN RD CONGO : ENSEIGNEMENT PRIMAIRE, SECONDAIRE ET SUPERIEUR

La compilation de plusieurs données tirées de la Monographie de la République Démocratique du Congo (RDC), du Rapport OMD 2000-2015 (Ministère du Plan RDC), de l'annuaire statistique de la RDC, d'une étude sur la situation des femmes en sciences et mathématiques en RDC (Mukala, M. Septembre 2012), du premier projet de rapport d'Aout 2017 sur l'autonomisation des femmes de la commission économique pour l'Afrique de la Banque Mondiale, nous a permis de présenter sous forme de graphique l'état des lieux suivant :

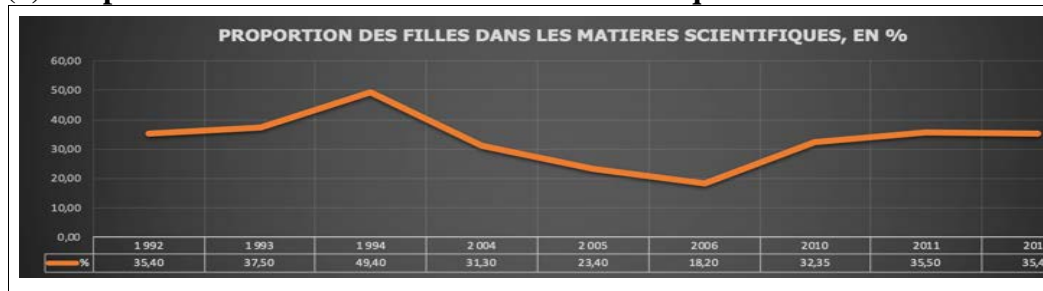
(1) Niveau d'instruction générale.



Selon le graphique ci-dessus, le pourcentage des filles diminue au fur et à mesure que l'on passe du niveau inférieur au niveau supérieur d'enseignement. Du point de vue du pourcentage, sur les six dernières années, dans l'enseignement primaire secondaire

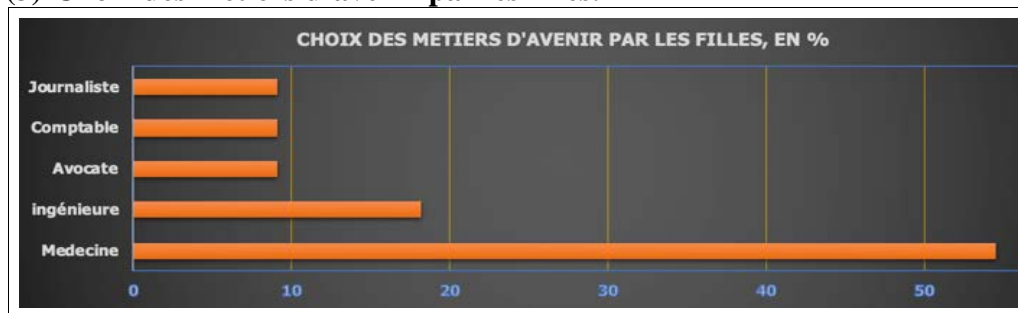
et supérieur, la dynamique générale ne varie pas tellement, exception faite pour l'an 2006 qui révèle une perte de vitesse surtout pour le supérieur, et ensuite une forte reprise en 2007.

(2) Proportion des filles dans les matières scientifiques.



L'analyse de la proportion des filles dans les matières scientifiques révèle une amélioration de la situation de 1992 à 1994, une perte de vitesse de 1995 à 2006 et une légère reprise de 2007 à 2012, tendance qui semble se maintenir à l'heure actuelle.

(3) Choix des métiers d'avenir par les filles.



Le tableau ci-dessus représente le sondage fait auprès de quelques filles ayant suivi des carrières scientifiques dans quelques écoles de la capitale Congolaise pour connaître leurs choix de métiers d'avenir. Elles sont ici plus attirées par la médecine (55%), et à 18% attirées par l'ingénierie et moins de 10% ont évoquées le journalisme, la comptabilité et le droit.

3. ETAT DES LIEUX SUR L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DANS LEQUEL EVOLUENT LES FEMMES EN GENERAL ET LES FEMMES INGENIEURE EN PARTICULIER, EN RD CONGO

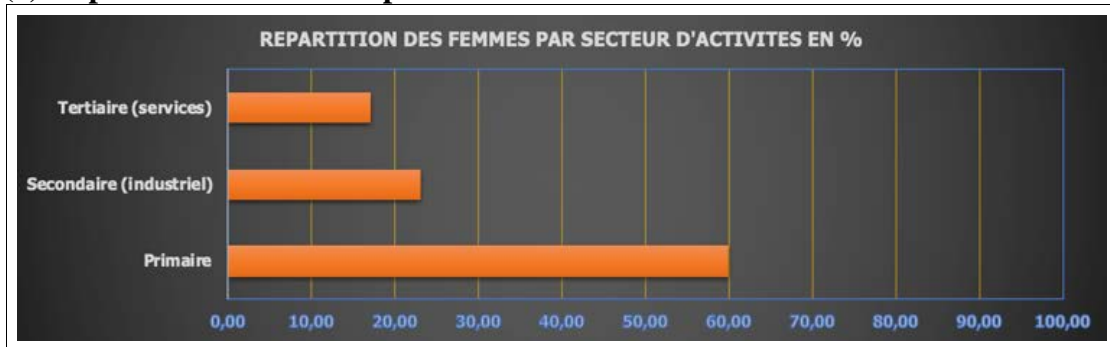
(1) Participation des femmes dans quelques professions



Les femmes sont surreprésentées dans l'agriculture avec un pourcentage de 76 % et aussi un peu plus dans le commerce à 39 %. Elles sont moins présentes dans l'administration publique, dans les professions scientifiques et libérales ainsi que dans la catégorie ouvrière ou elles représentent moins de 10 % des employés.

4. ETAT DE LIEUX SUR L'ENTREPRENEURIAT DES FEMMES EN GENERAL ET DES FEMMES INGENIEURES EN PARTICULIER EN RDCONGO

(1) Répartition des femmes par secteur d'activités



La présence des femmes varie également selon les secteurs d'activités. Elles sont largement majoritaires, à 60 %, dans le secteur primaire, elles sont plus rares dans le secteur secondaire (industrie), et ne sont plus que 18 % dans le secteur tertiaire (service).

(2) Répartition des entreprises féminines formelles par taille



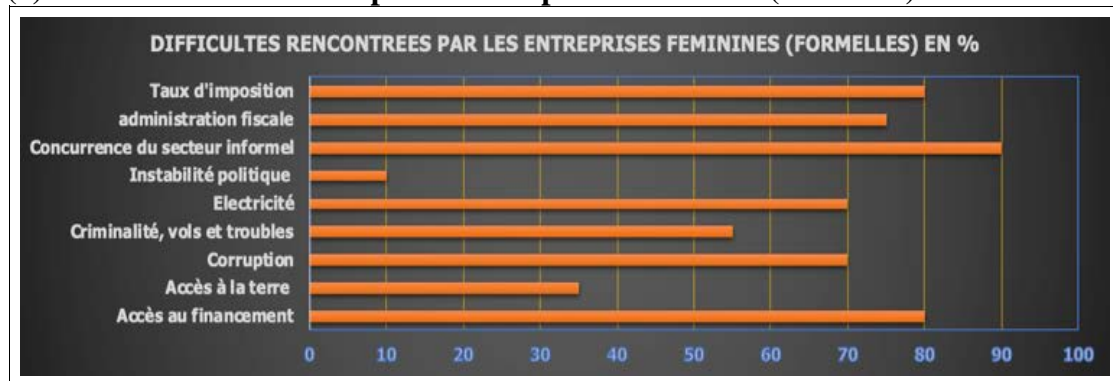
Le graphique révèle que 88% des femmes congolaises possèdent des petites entreprises. Par contre, elles sont à moins de 15% à posséder des moyennes entreprises et encore à moins de 5% en ce qui concerne les grandes entreprises.

(3) Niveau de formation des femmes propriétaires d'entreprises



Il ressort du tableau ci-dessus que seulement 28% des femmes entrepreneurs ont un niveau d'études secondaires, 26% ont un niveau universitaire, 18% d'entre elles ont fait les études primaires, 15% n'ont suivi aucune formation et 12% ont suivi une formation professionnelle.

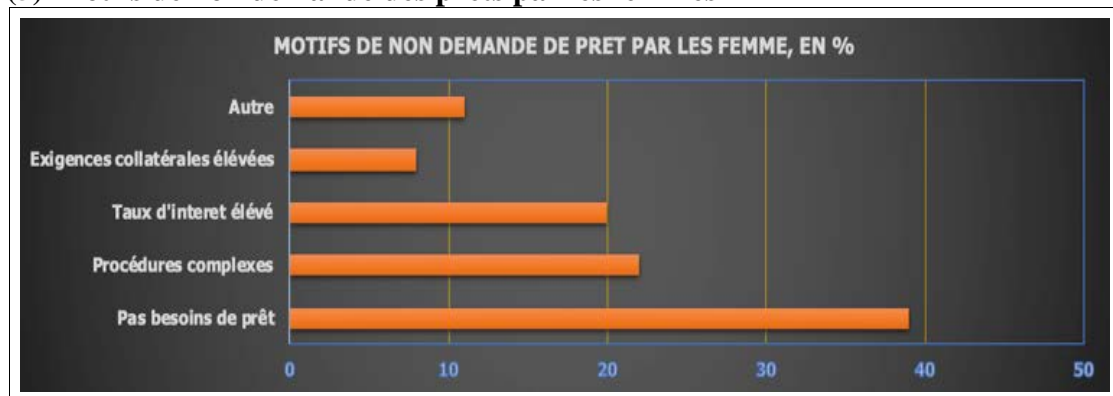
(4) Difficultés rencontrées par les entreprises féminines (formelles)



Il se dégage du graphique ci-dessus que la principale contrainte la plus fréquente des entreprises féminines est la concurrence du secteur informel, soutenu à 90% par les femmes chefs de file. Et l'accès au financement et le taux d'imposition viennent en deuxième position avec 80%.

L'administration fiscale est le troisième obstacle le plus fréquemment signalé avec un pourcentage de 75. Viennent enfin l'électricité et la corruption à 70%, la criminalité à 55%, l'accès à la terre à 35% et l'instabilité politique à 10%.

(5) Motifs de non demande des prêts par les femmes



La figure 25 ci-dessus donne un aperçu de la raison pour laquelle les entreprises appartenant à des femmes ne demandent pas de prêt. Au moins 38,5% suggèrent qu'ils n'ont pas besoin d'un prêt, 22% des entreprises soutiennent que la procédure de demande est trop complexe. Et 20% d'entreprises qui n'ont pas demandé de prêt suggèrent que le taux d'intérêt est élevé et 8% évoquent des exigences collatérales élevées.

5. PROBLEMATIQUE : CONSTATS, CAUSES ET CONSEQUENCES

5.1. Constat

(1) Du point de vu de l'éducation

La baisse du ratio filles/garçons au fur et à mesure que l'on passe du niveau inférieur au niveau supérieur d'enseignement s'explique par la pauvreté des parents qui préfèrent scolariser les garçons en priorité. Les filles étant destinées au mariage dans plusieurs cultures congolaises. Selon l'EDS (2007), 18% des filles se marient entre 15-19 ans alors que pour les garçons du même âge ils sont 1,0% à se marier. À 20-24 ans, l'âge pour accéder à l'enseignement supérieur, 54,2% des filles se marient contre 19,8% des garçons.

(2) Du point de vu des matières et carrières scientifiques

Même en l'absence des statistiques ventilées par sexe dans le domaine des sciences, il est évident que le pourcentage de femmes qui embrasse les carrières scientifiques et d'ingénieurs ou encore possèdent une entreprise dans ce domaine en RD Congo est très faible. Selon l'UNESCO, les jeunes filles ne représentent en Afrique que 7 à 12% des effectifs des étudiants en ingénierie.

(3) Du point de vue du domaine d'activités

Les femmes sont surreprésentées dans l'agriculture et aussi un peu plus dans le commerce (souvent informel) mais moins présente dans l'administration publique, dans les professions scientifiques et libérales. On les retrouve logiquement au bas de la hiérarchie des catégories socio-professionnelles car selon les données sur le secteur de l'emploi de l'annuaire des statistiques de la RDC en 2014 : les femmes représentent 13,7 % des secrétaires généraux, 8,1 % des président de conseil d'administration, contre 10,8 % des Directeurs générales. Elles sont plus présentes dans les professions incarnant les « vertus dites féminines » (administration, santé, social, services à la personne) : plusieurs sont des secrétaires, des aides-soignants, des employés administratifs de la fonction publique ou encore des enseignantes.

Les femmes sont aussi très présentées dans l'activité entrepreneuriale en gérant des micros et petites entreprises dans le secteur informel avec moins de 5 employés et opèrent dans des secteurs comme le commerce de gros et de détail, les hôtels et les restaurants, jugés moins rentables par rapport aux entreprises appartenant à des hommes. De ce fait, étant plus actives dans le secteur primaire, elles occupent le nœud le plus bas de la chaîne de valeur.

(4) Du point de vue du niveau de formation et des femmes entrepreneurs et des contraintes rencontrées

Une constatation frappante est la prévalence des diplômés du secondaire parmi les responsables des microentreprises, et aussi le fait qu'un bon pourcentage aussi d'entre elles n'ont suivi aucune formation. En RD Congo, les pratiques des secteurs informels semblent affecter les entreprises féminines du secteur formel, même si les autres

contraintes évoquées sont l'accès au financement, le taux d'imposition et l'administration fiscale.

(5) Du point de vu de la volonté d'accéder aux prêts

La majorité des entreprises qui n'ont pas demandé de prêt estiment qu'elles n'en ont pas besoin (généralement parce qu'elles pensent prendre moins de risque en n'initiant que des micro-projets à très faibles coûts), même si quelques-unes soutiennent que la procédure de demande est trop complexe et le taux d'intérêt élevé.

Notons également que selon une étude réalisée par la Banque Mondiale, même si les femmes rencontrent également des problèmes plus généraux que connaissent toutes les PME en RDC : le crédit est rare et cher car le secteur bancaire est sous-développé, elles sont particulièrement confrontées à une réglementation inadaptée et à des préjugés sociaux, elles ont de lourdes responsabilités familiales et leur niveau d'instruction est faible et elles peinent à obtenir des financements.

(6) Du point de vu des textes légaux

Pendant longtemps, le Code de la famille a interdit aux femmes mariées de signer un contrat, de faire enregistrer une entreprise, d'ouvrir un compte bancaire ou d'obtenir un prêt sans l'autorisation de leurs époux. À l'issue de réformes portées par le Ministère de la Justice et par celui de la Femme, de la Famille et de l'Enfant, sa version révisée a été votée par le Parlement de RD Congo et promulgué par le Chef de l'Etat en juin 2016.

Il faut également souligner le fait que la Constitution de notre pays consacre la parité entre l'homme et la femme.

(7) De manière générale

En moyenne, en Afrique, les femmes passent 4 heures par jour sur le travail non rémunéré, tandis que les hommes passent un peu plus d'une heure. Ce temps est constamment consacré aux soins des enfants et aux tâches ménagères sans aucune reconnaissance et sans un soutien suffisant de leurs partenaires.

5.2. Conséquences

Le poids des traditions qui implique encore à ce jour : mariage, parfois précoce et sans le consentement de la femme, grossesse précoce, faible conscience de l'importance de l'éducation pour les filles de la part des familles; dissuadent souvent les filles d'envisager l'instruction et la formation comme une voie de réalisation de soi, ni d'aspirer à une profession. Ceci a aussi comme corollaire, d'une part une disparition de la motivation de la part des femmes, et d'autre part une sous-estimation de leurs aptitudes.

Pire encore, plusieurs acteurs de l'éducation et de l'enseignement dispensés aux filles les incitent à embrasser des carrières dites "féminines" plutôt que de les encourager à choisir les domaines des sciences. Elles sont encouragées à devenir enseignantes, infirmières, hôtesses, travailleuses sociales, etc... puisque d'une frange de la société congolaise s'attend à ce qu'elles soient actives dans les domaines du stylisme, la

restauration, le média et autres occupations à caractère social. De ce fait, les femmes congolaises sont généralement plus impliquées dans la création et la direction de petites entreprises en relation avec le social et sont considérées comme des entrepreneurs plus prospères. En outre, les femmes hésitent de façon alarmante à explorer des domaines de développement commercial traditionnellement dominés par les hommes.

Et le petit nombre qui a pu traverser cette restriction est encore rattrapé par les mêmes pesanteurs dans la vie professionnelle qui se manifestent par la déconsidération de leurs compétences pourtant acquises, par un accès difficile aux promotions, et beaucoup d'inégalités et des harcèlements pour qu'ils puissent accéder à leurs propres droits. L'accès des femmes au monde de l'entreprise n'est donc pas aisé et reste préoccupante pour ces diverses raisons.

Les femmes sont beaucoup moins susceptibles de trouver un emploi stable dans un emploi salarié et, par conséquent, de choisir eux-mêmes différents types d'activités de travail autonome. Plusieurs contraintes, telles que le niveau d'instruction, la sous-estimation de leurs aptitudes, le manque de confiance en elles, la peur de l'échec, le manque de compétences, l'insuffisance de la formation à l'esprit d'entreprise, l'absence de fonds propres, l'accès limité aux capitaux (des moyens financiers dont elles ne peuvent souvent bénéficier que par l'intermédiaire de leur mari), y compris le temps obligent les femmes à trouver des activités génératrices de revenus souvent dans le secteur primaire.

Les préjudices liés au genre ne freinent pas seulement la progression des femmes et des filles : ils exercent les mêmes effets sur nos sociétés

6. CAUSES ET SOLUTIONS

6.1. Causes

Les indices importants sont les pesanteurs culturelles qui se caractérisent essentiellement par le fait que de façon unilatérale, la société a été scindée en deux. En effet, les rôles que devant occuper les deux genres ont été systématiquement scindés en estimant que tel ou tel autre genre avait plus d'aptitude que l'autre genre dans tel ou autre domaine, ce qui a entraîné des affectations unilatérales des rôles.

Dans l'article "Congo : Egalité entre hommes et femmes" paru dans le numéro précédent de KARIBU, Albertine Tshibilondi, philosophe, professeur d'universités, spécialiste en la matière, et directrice du Centre d'Etudes Africaines et de Recherches Interculturelles (CEAF&RI), a précisé que le cadre culturel congolais marque de manière profonde les relations inégalitaires entre la femme et l'homme. En pratique, la femme est subordonnée à l'homme. Cette conception patriarcale valorise l'homme et marginalise la femme.

Elle institue les relations inégalitaires entre les sexes. La femme en tant que mère et épouse est considérée comme un être inférieur devant se soumettre à l'homme, considéré comme supérieur, le "pater familias" (chef de famille). La destinée d'une Congolaise réside dans la maternité, la fécondité (surtout des enfants mâles, dans le système patrilinéaire qui est le plus répandu). La stérilité de la femme (et non de

l'homme) étant une cause de répudiation et de moquerie. En tant que mère et épouse, la congolaise est donc confinée dans son rôle de reproduction qui est le plus apprécié. Ainsi, certaines pratiques et coutumes justifient les rapports et rôles inégalitaires entre l'homme et la femme dans le mariage, dans la famille et dans la société.

Dans ces conditions, la destination essentiellement réservée à la jeune fille est le mariage. Cette situation d'enfermement des personnes, principalement des filles, dans des rôles prédéterminés a pour conséquence la limitation et parfois même l'étouffement du potentiel des femmes.

6.2. Solutions

« Les inégalités entre les sexes ont des répercussions économiques importantes », note Klaus Tilmes, directeur au pôle Commerce et compétitivité du Groupe de la Banque mondiale. « Il faut d'abord comprendre ces obstacles, qui vont des normes culturelles à l'accès à un financement, si l'on veut non seulement autonomiser les femmes, mais aussi aider les pays en développement à devenir plus productifs et à créer des emplois.

L'Initiative d'ingénierie de l'UNESCO met l'accent sur l'enseignement des sciences de l'ingénierie : motiver les jeunes esprits à relever les défis mondiaux actuels via les sciences de l'ingénierie et les sensibiliser quant à son rôle d'outil crucial pour le développement durable.

En ce qui nous concerne, afin d'apporter notre modeste pièce dans le processus de redressement de la tendance, nous avons initié, avec les autres collègues femmes ingénieures, la création d'un regroupement des femmes ingénieures dénommée « Femmes Ingénieures, Femmes Intégrées », en sigle 2Fi dont la vision principale est l'intégration harmonieuse de la femme en général, et la femme ingénieure en particulier dans les activités de développement de la nation congolaise.

7. ACTIONS CONCRETES (2FI)

Nous pensons que l'enjeu majeure de la libération du potentiel entrepreneurial des femmes en RD Congo, et plus particulièrement dans les domaines des sciences, est la reconnaissance et le respect de leurs droits fondamentaux en tant que personnes humaines. Et cela suppose une révolution mentale, éducationnelle et juridique pour valoriser davantage la femme.

L'influence des familles et l'enracinement de certaines valeurs culturelles et de l'entourage sur nos enfants est possible d'être éradiqué au fil des ans. C'est dans cette optique nous avons mis en place cette association « 2Fi » pour contribuer à l'amélioration du traitement équitable entre les deux genres basés essentiellement sur le mérite.

Nous vison pour cela à moyen et long terme, l'augmentation de la participation des femmes dans les filières d'ingénieures.

L'association, « Femmes Ingénieures, Femmes Intégrées » en sigle 2FI, qui a vu le jour à la fin de l'année 2019, est une association sans but lucratif qui rassemble les femmes Ingénieures Congolaises pour promouvoir l'ingénierie en :

- Déconstruisant les stéréotypes sur les femmes ;
- Facilitant le partage des informations et des opportunités ;
- Favorisant le développement des femmes par le mentorat et la formation continue
- Incitant les filles à suivre les filières techniques ;
- Eveillant, exhortant et transformant les mentalités durablement et non en surface.

(1) Notre vision (2Fi)

L'intégration harmonieuse de la femme en général, et ingénieur en particulier dans les activités de développement de la nation congolaise.

2Fi vise de manière générale à contribuer à l'élection d'une communauté humaine dans laquelle cohabite pacifiquement et harmonieusement homme et femme, garçons et filles, sans aucune discrimination de quelque nature que ce soit basée sur le genre, c'est à dire une société dans laquelle l'opportunité est donnée librement à la femme d'exercer ses choix, développer des ambitions, de se fixer ses propres objectifs de manière à participer activement au développement de la Nation.

Notre objectif (2Fi)

Nous recherchons l'équité et la réduction des inégalités sociales pour le bien-être des générations présentes et futures. Car en effet, la capacité d'un homme ou d'une femme à entreprendre telle ou telle autre chose ne peut être attachée à son appartenance à un genre (sexe) mais plutôt en sa seule volonté de s'engager ou pas. Nous nous sommes donc donné comme objectifs de sensibiliser la communauté nationale, particulièrement la femme et la jeune fille à tous les niveaux, de manière à ce que nous puissions parvenir à faire évoluer notre culture qui aurait alors pour socle, la reconnaissance du potentiel de chaque être humain tel que Dieu l'a créée.

(2) Notre stratégie

Pour mettre en œuvre cette vision, 2FI se base sur deux axes stratégiques essentiels suivants :

Axe 1 : La stratégie préventive

Elle vise à sensibiliser dès la base, le milieu dans lequel va naître la fille et le garçon de manière à prendre en charge la fille qui vient de naître et qui va déjà se retrouver dans un milieu sensibilisé qui est celui de la famille. Et aussi sensibiliser tout l'environnement et tout le parcours dans lequel évoluera la fille, à savoir : les niveaux primaires et secondaires (écoles), le niveau supérieur et universitaire ainsi que le monde professionnel.

Axe 2 : La stratégie curative

Elle vise à accompagner et assister la fille, par la sensibilisation et la proposition des stratégies et attitudes qu'elle devra mettre en place pour faire face aux difficultés qu'elle rencontre sur son parcours allant de la famille, en passant par l'éducation (enseignement primaire, secondaire et supérieur) jusqu'au niveau professionnel, de manière à lui permettre de prospérer et de s'épanouir dans la société.

Notre approche étant essentiellement la sensibilisation, quatre actions seront de mise à savoir :

1 - Conscientiser la base (famille et structures religieuses : églises) :

Sur la nécessité de traiter la fille et le garçon de la même manière et de leurs offrir les mêmes opportunités. Nous comptons encourager les parents et plus particulièrement les mamans à traiter équitablement les filles et les garçons en bannissant les stéréotypes.

Nous allons également mieux faire connaître le métier d'ingénieur aux parents pour qu'ils encouragent aussi leurs enfants (filles) à l'embrasser.

2 - Conscientiser les milieux scolaires et académiques :

Sur la nécessité d'offrir à la fille et au garçon les mêmes opportunités basées uniquement sur l'assiduité de chacun et chacune.

Faire mieux connaître le métier d'ingénieur aux jeunes filles et à leurs enseignants (enseignement primaire et secondaire), en leurs présentant des modèles des femmes qui ont réussies dans leur vie professionnelle d'ingénieure, en dépit des obstacles évoqués précédemment, pour encourager les élèves filles à embrasser les métiers dits "réservés aux hommes". Et nous allons encourager les étudiantes qui ont déjà embrassé les formations techniques à mieux faire face aux difficultés rencontrées au cours de leurs formations et à cultiver l'excellence en bannissant tout complexe face à leurs collègues masculins et en se consacrant à l'apprentissage de manière assidue afin de mériter leurs places dans la société, non pas parce qu'elles sont femmes, mais plutôt parce qu'elles sont compétentes.

3 - Conscientiser les milieux professionnels :

Sur la nécessité de ne tenir compte que du critère de compétence et d'offrir aux 2 genres les mêmes chances. Nous allons les sensibiliser sur le respect et la dignité due à toute personne humaine, sur la promotion de la justice pour tous. Car homme et femme doivent être gouvernés par la loi, les textes réglementaires, qui eux même doivent être édictés sur des bases de justice et d'égalité entre les deux sexes.

Nous allons également initier et encourager la formation professionnelle et le recyclage des femmes ingénieures et organiser le partage d'expériences.

De même, assister et conseiller la femme ingénieure qui fait face à une discrimination ou agression basé sur le genre au plan professionnel sera notre cheval de bataille.

Développer la coopération avec les autres réseaux de femmes scientifiques ou ménagères, représenter l'ensemble des femmes ingénieures auprès des pouvoirs publics et de tout organisme national ou international est également notre ambition.

4 - Conscientiser la femme elle-même :

Dans tout ce qu'elle est, ce qu'elle fait, la manière dont elle agit, dans les idées qu'elle se fait d'elle-même de manière à stimuler sa personnalité et aiguïser sa détermination à s'affirmer en tout lieu et en toute circonstance, comme un être humain, doté des

capacités et potentiels inouïs, sûre d'elle-même et prête à réaliser ses propres ambitions, sans aucune restriction de qui que ce soit, sur le simple fait qu'elle soit femme, afin de participer activement au développement de notre pays.

8. PERSPECTIVES

Nous restons convaincus, que grâce à une sensibilisation permanente de l'environnement externe dans lequel évolue la femme (la communauté nationale) et de celui interne (la femme elle-même) sur la nécessité d'une cohabitation pacifique entre les deux genres basés sur la liberté, le mérite et la justice, nous aboutirons à :

- L'évolution des mentalités de tous
- L'amélioration de la compréhension de l'importance des sciences et de l'ingénierie par la communauté en général et les filles en particulier
- L'augmentation de la participation des femmes dans les filières d'ingénieries
- L'amélioration du traitement équitable entre les deux genres basés essentiellement sur le mérite.

9. CONCLUSION

L'Afrique, et particulièrement la RD Congo mon pays, recèle donc un immense potentiel inexploité (le potentiel féminin). S'il était libéré grâce à de bonnes politiques, il pourrait dopper la croissance économique et sortir des millions de personnes de la pauvreté.

En effet, la libération du potentiel entrepreneurial en général, et celui des femmes en particulier en RD Congo permettra donc l'éclosion des hommes et des femmes compétentes, ayant la capacité d'agir en mobilisant des savoirs (des connaissances), des savoir-faire (maîtrise des processus dans la pratique) et des savoir-être (attitudes, comportements) pour des résultats (actions) concrets.

Les femmes représentent une source de croissance et de compétitivité nationale largement sous-exploitées. L'entrepreneuriat féminin requiert d'urgence l'attention des autorités et de la société dans son ensemble. L'oppression à l'égard des femmes, dont usent principalement certains hommes en RD Congo, lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans la société (dans l'administration, les entreprises publiques et privées), affecte de manière directe qu'indirecte, aussi bien les hommes que les garçons dans leurs stabilités puisqu'ils se retrouvent dans leurs vies avec des femmes, mères et sœurs étouffées, moins instruites, moins épanouies et dépendantes.

Cependant, la reconnaissance et le respect des droits fondamentaux des femmes par une révolution mentale, éducative et juridique et qui valorise celle-ci permettra de libérer son potentiel et renforcer sa participation à des activités de développement du pays, ce qui peut à son tour accélérer la croissance économique et créer des emplois.

L'égalité des chances entre hommes et femmes est donc indispensable au développement et à la croissance, mais aussi à la paix et à la stabilité durable.

Nous devons trouver de nouvelles approches, être plus proactifs et envisager des actions innovantes, si nous voulons réellement combattre les inégalités de traitement basées sur le genre en RD Congo. Les femmes et les filles ne sont pas un groupe homogène ayant un seul besoin spécifique. C'est un groupe varié avec des besoins multiples selon l'âge, le statut social, l'appartenance ethnique, le rang et les traditions. Il nécessite donc une réponse qui tienne compte de ces différences et qui s'attaque essentiellement aux causes profondes de ces inégalités (Davis, Fabbri et Muthaka, Profil du pays en matière d'égalité de genre, 2014).

La communauté Congolaise toute entière doit, de manière générale, contribuer à l'érection d'une société dans laquelle l'opportunité est donnée librement à tous (dont la femme) et de manière équitable, d'exercer ses choix, développer ses ambitions, de se fixer ses propres objectifs de manière à participer activement au développement de la Nation. Si vraiment nous pouvons atteindre cet objectif, nous pourrions assister à l'émergence d'une société caractérisée par des familles équilibrées, une communauté équitable et juste, une croissance accélérée ainsi que des relations intégrées et harmonieuses entre les genres.

BIBLIOGRAPHIE

Etude sur la situation des femmes en sciences et mathématiques de la RDCongo, du premier projet de rapport d'Aout 2017 sur l'autonomisation des femmes de la commission économique pour l'Afrique de la Banque Mondiale,

Institut National de la Statistique et Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en RD Congo, Annuaire statistique 2014, page 103.

Ministère du Plan, République Démocratique du Congo, Monographies de onze provinces de la République Démocratique du Congo, 2005-2006, chapitres sur le genre, 520 pages.

Ministère du Plan, Rapport OMD 2000 – 2015 «Evaluation des progrès accomplis par la République Démocratique du Congo dans la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le développement », page 39-42.

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD) en RD Congo, Rapport National OMD Septembre 2015 « Évaluation des progrès accomplis par la RDC dans la réalisation des Objectifs du Millénaire pour le Développement en 2012 », page 29-36.

Mukala, M. Septembre 2012, étude sur la situation des femmes en sciences et mathématiques en République Démocratique du Congo », page 31-37

Nations Unies, Commission économique pour l'Afrique, L'AUTONOMISATION ÉCONOMIQUE DES FEMMES, « Renforcer l'entrepreneuriat féminin en Afrique » Premier projet de rapport Août 2017, 107 pages.

Davis, Fabbri et Muthaka, Ambassade de Suède en collaboration avec DFID, la délégation de l'Union Européenne et l'ambassade du Canada, à Kinshasa, « Rapport Profil du pays en matière d'égalité de genre de la République Démocratique du Congo 2014 », page 1- 18, 39-4.