

# LES FEMMES DE LA SOCIÉTÉ CIVILE EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO

## Leur place et leur influence



*Une étude menée par Well Grounded de Janvier à Mai 2021*





# Remerciements

---

Ce rapport est le résultat des enquêtes et entrevues menées auprès des femmes et des hommes dirigeantes, dirigeants et fondatrices d'organisations de la société civile en République Démocratique du Congo (RDC). Ce rapport a été produit dans le cadre de la mise en œuvre du programme de développement du leadership féminin de l'Organisation non gouvernementale (ONG) internationale Well Grounded. Nous sommes reconnaissantes d'avoir eu l'opportunité de mener cette étude auprès des femmes.

Ce rapport a été enrichi par les lectures critiques de Mireille KAYIJAMAHE, co-directrice de Well Grounded. Remerciements particuliers à Eoin O'Connor pour la relecture de la version anglaise.

Nous adressons nos sincères remerciements à toutes celles et tous ceux qui ont participé à cette étude. Nos remerciements aux ONGi, bailleurs, qui se sont rendus disponibles à contribuer au sondage.

Nos remerciements également aux femmes et hommes qui ont manifesté leur disponibilité à donner leur contribution.

Cette étude a demandé la réalisation d'entretiens approfondis, nous en remercions toutes celles qui ont consacré leur temps et rendu possibles ces interviews.

Sincères remerciements à l'équipe de Well Grounded qui a contribué à la réalisation des entrevues.

## A propos des autrices

Aïssé Barry et Mathilde Bullot sont des consultantes internationales.

Aïssé Barry est basée en Guinée-Bissau, elle est spécialisée sur les questions de genre et sur le développement organisationnel.

Mathilde Bullot est en France, elle accompagne des organisations et réseaux de la Société civile sur leur développement organisationnel et stratégique et sur le développement du leadership des femmes.

# Table des matières

Remerciements	2
Sigles	4
Résumé	5
Introduction	6
Méthodologie	8
Les outils de collecte	8
L'échantillonnage	8
La technique de collecte et l'analyse des données	9
Profil de l'échantillon et leurs domaines d'intervention	9
Les limites et difficultés	10
La confidentialité	10
Les femmes dans la société civile en RDC	11
Sources de motivation et inspiration	11
La place qu'elles occupent et les causes qu'elles soutiennent	12
L'influence des femmes dans la Société Civile congolaise	14
Être une femme leader de la société civile en RDC: un parcours de combattante	16
Les femmes structurellement exclues des sphères de décision	16
Des inégalités face à l'acquisition de compétences	18
La persistance des stéréotypes et des croyances sur le leadership des femmes	19
Un conditionnement socio-culturel favorisant l'auto-dévalorisation des femmes	21
Les leviers à actionner pour améliorer le positionnement et l'influence des femmes dans la société civile congolaise	22
Prendre conscience du problème pour créer un environnement favorable	22
Mobiliser des alliés	22
Atteindre une masse critique pour faire entendre les voix féminines	23
Dégénérer et promouvoir les qualités essentielles du leadership	24
Forcer l'application des lois existantes	24
Renforcer les compétences	25
Déconstruire les stéréotypes et lever les freins psychologiques des femmes pour prendre leur juste place	26
Conclusion	28
Références Bibliographiques	29

# Sigles

---

**FAO :** Organisation des Nations Unies pour l'agriculture

**ONG:** Organisation non Gouvernementale

**ONGI :** Organisation non Gouvernementale internationale

**OSC :** Organisation de la Société Civile

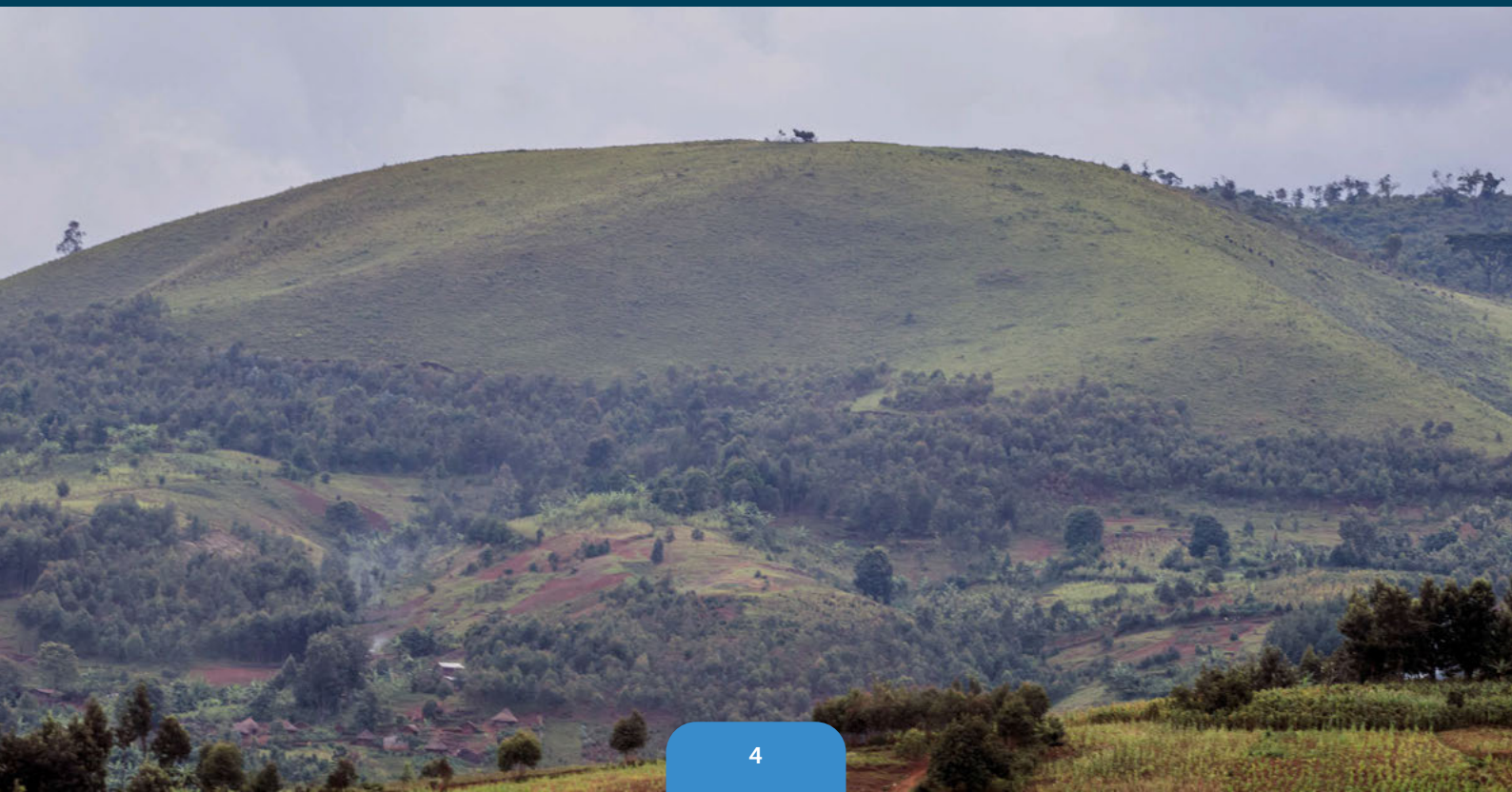
**PSH :** Personne en Situation de Handicap

**RDC :** République démocratique du Congo

**SC :** Société civile

**VIH :** Virus immunodéficience humaine

« Dans la socialisation, ce sont les femmes qui font tout dans ma famille ; cela m'a révoltée. Après, il y a une reproduction sociale pour toutes les générations, c'est la femme qui fait tout à la maison. Les femmes se mettent des limites, elles veulent satisfaire les hommes. Ayant pris conscience de cela, j'ai décidé de faire le droit pour défendre le droit des femmes »





# Résumé

Les femmes en RDC s'impliquent dans la société civile à travers leurs organisations. Elles sont actives sur les thèmes de conservation et de préservation de la nature, de l'accès des femmes à la terre, de la réduction des violences domestiques, de l'exploitation illégale de bois, du changement climatique, de l'environnement, etc. Les résultats de cette étude donnent un aperçu de la place des femmes dans la société civile et des difficultés qu'elles rencontrent. Ces difficultés peuvent se résumer ainsi :

La perception que les femmes n'ont pas les mêmes chances que les hommes en RDC est très prégnante auprès des femmes de la société civile congolaise que nous avons consultées.

Des inégalités structurelles, appuyées par la persistance des stéréotypes de genre dans la culture patriarcale très ancrée, engendrent de nombreux obstacles au développement du leadership des femmes dans les organisations de la société civile. Ces obstacles peuvent être externes, comme les contraintes sociales, familiales ou économiques pesant sur les filles et les femmes, mais aussi internes.

Parmi les obstacles externes, on trouve les pratiques sociales et les normes culturelles qui constituent des barrières à l'accès des femmes aux instances de décision dans la société civile et qui génèrent une sous-représentation des femmes par rapport aux hommes dans les organes dirigeants : par exemple, le fait que la vie familiale pèse culturellement et psychologiquement plus sur les femmes, et qu'elles aient peu d'espaces qui s'adaptent à leurs responsabilités familiales. De ce fait, les femmes qui parviennent à accéder aux instances dirigeantes se retrouvent souvent en minorité par rapport aux hommes et ressentent que leurs opinions sont moins écoutées que celles des hommes pendant les réunions.

Cette inégalité des chances peut s'expliquer aussi par les inégalités entre les filles et les garçons, puis entre les femmes et les hommes face à l'instruction, à la scolarisation, à la formation et à l'information, qui fait que les femmes sont souvent moins qualifiées ou perçues comme moins qualifiées que les hommes, ce qui freine également leur acquisition d'expérience professionnelle. Leur autonomie économique est également plus faible et elles ont plus difficilement accès que les hommes aux systèmes financiers.

Parmi les obstacles internes, liés au conditionnement culturel, il y a le manque de confiance et d'estime des femmes en elles-mêmes qui est un frein pour s'affirmer dans la société civile et participer aux instances de prise de décision.

Les femmes qui se sentent influentes dans la société civile congolaise, ont eu d'une part l'opportunité de faire des études supérieures et certaines ont bénéficié de formations en leadership, et d'autre part, leur expérience professionnelle et en particulier le travail qu'elles ont mené avec les communautés a favorisé leur montée en puissance et renforcé leur auto-estime pour se faire leur place dans la société civile.

Les stéréotypes de genre séparent la femme et le leadership. Ainsi, dans la construction sociale des communautés, les hommes sont perçus comme actifs, comme ayant l'esprit dirigeant et exerçant le leadership au sein de la société civile comme à tous les niveaux de la société, contrairement aux femmes qui sont associées à des rôles de soutien, d'assistance, de soin.

Les croyances culturellement ancrées renforcent les pratiques sociales qui entravent le développement du leadership des femmes dans la société civile.

Les femmes sont des actrices incontournables pour le développement de la société civile. L'émergence des femmes leaders dans la société civile dépend beaucoup de femmes elles-mêmes, mais elle dépend aussi du dépassement des représentations culturelles et de leurs repercussions sur la situation économique, sociale et politique des femmes. La société civile est un espace où les femmes peuvent s'affirmer et développer leurs capacités de leadership.



# Introduction

**Dans les sociétés patriarcales africaines, en particulier dans le Bassin du Congo, la place de la femme est vue au second plan. C'est une réalité ancrée dans le cercle familial, les milieux traditionnels, la culture et les institutions étatiques et gouvernementales qui régissent la place des femmes dans la société.**

En RDC, un grand nombre d'instruments juridiques<sup>1</sup> ainsi qu'une politique nationale du genre sont mis en place pour réduire les inégalités liées au genre. Malgré ces différents textes et engagements nationaux, régionaux et internationaux, le traitement de la question du genre souffre encore d'une certaine négligence. « Malgré l'adoption de la loi de parité, les disparités sont encore fort ancrées dans les mentalités et la représentativité de la femme dans les instances de prise de décision au sein du Gouvernement et de l'Assemblée nationale reste faible. Cette représentativité est de 3% dans les groupements en milieu rural » (FAO, 2020<sup>2</sup>).

Ainsi, dans les zones rurales de RDC, les femmes, qui, du fait de leur rôle social de pourvoir aux besoins familiaux, sont les premières affectées par la crise des ressources naturelles engendrée par le changement climatique et les dégâts de l'industrie extractive, ne sont pratiquement pas associées à la gouvernance de ces ressources ni aux décisions politiques locales. Les lois ainsi que les moyens d'information pour faire connaître ces lois sont très peu utilisés. De façon générale, la question de la participation des femmes aux décisions semble être une priorité à la marge.

Cette situation serait exacerbée par la faible présence des femmes à des postes de responsabilités au sein d'organisations de la société civile et par le manque de visibilité des ONG dirigées par les femmes et par leur leadership est encore non reconnu par les hommes du fait des barrières socio-culturelles.



« Les inégalités entre hommes et femmes dans les instances de prise de décisions en matière de gestion de ressources naturelles. Une injustice aussi envers les communautés autochtones pygmées et autres communautés forestières ».

<sup>1</sup> La Constitution du 18 février 2006 (en ses articles 14 et 15) ; la Loi n° 06/018 du 20 juillet 2006 modifiant et complétant le Décret du 30 janvier 1940 portant Code pénal congolais, appelée « Loi sur les violences sexuelles » ; la Loi n°08/005 du 10 juin 2008 portant financement public des partis politiques (voir article 3 alinéa 5 sur la prise en compte de la parité dans l'établissement des listes électorales et article 6 alinéa 6 où la subvention versée par l'État à un parti politique doit concourir à l'éligibilité des femmes dans les conditions d'égalité avec les hommes) ; la Loi organique du 21 mars 2013 relative à la création, à l'organisation et au fonctionnement de la Commission nationale de défense des droits de l'homme, dont l'une des attributions est de veiller au respect des droits de la femme et de l'enfant (article 6 alinéa 4) ; la convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF) le 17 octobre 1986 et le Protocole à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples relatif aux Droits des Femmes le 09 juin 2008 ; Fonds National pour la Promotion de la Femme et la Protection de l'Enfant (FONAFEN) (voir décret n° 09/37 du 10 octobre 2009 portant création, organisation et fonctionnement d'un Etablissement public dénommé « Fonds National pour la Promotion de la Femme et la Protection de l'Enfant »)

<sup>2</sup> FAO, profil genre RDC dans les secteurs de l'agriculture, 2020

Dans la société en RDC, la femme est assimilée aux groupes vulnérables et est généralement exclue de la sphère de prise de décisions, aussi bien au niveau familial que communautaire. Les femmes et les filles sont souvent réduites à la fonction reproductive et aux travaux domestiques, et sont victimes d'inégalités.

Le manque d'intégration des femmes dans les sphères de décision, bien que préoccupant, reçoit peu d'attention de la part des politiques.

Elles souffrent par ailleurs d'inégalités face à l'acquisition de compétences : elles ont moins accès que les hommes à la scolarisation, aux études secondaires et à l'expérience professionnelle qualifiante.

La persistance des stéréotypes et des croyances sur le leadership des femmes contribue à faire perdurer leur relative absence aux postes décisionnels dans la société civile.

Enfin, tout cela est lié à un conditionnement socio-culturel qui entraîne les femmes à s'auto-dévaloriser, à sous-évaluer leurs compétences et leur potentiel.

Well Grounded, une organisation non gouvernementale spécialisée dans l'accompagnement de la société civile engagée dans la justice sociale et environnementale dans le Bassin du Congo, a conçu un programme de développement du leadership féminin, qui a pour but de stimuler l'affirmation et la participation des femmes dans les espaces de prise de décision qui les concernent, dans la société civile et au niveau communautaire en particulier dans la gouvernance des ressources naturelles.

Well Grounded a décidé de mener cette étude sur la place et le rôle des femmes dans la société civile afin d'appréhender plus finement la réalité des femmes dans la société civile en RDC, et de bien cerner les difficultés et enjeux pour les femmes impliquées dans la société civile, la situation actuelle, et ce, vers quoi elles peuvent tendre en renforçant leur leadership ou leur pouvoir d'agir.

Plus précisément, les objectifs de l'étude étaient les suivants :

- Faire un état des lieux de la place et de l'influence des femmes dans la société civile en RDC, en termes quantitatifs et qualitatifs.
- Comprendre comment les femmes perçoivent leur rôle et leur influence au sein de la société civile
- Comprendre les leviers, atouts qui favorisent l'émergence des femmes dans la SC
- Comprendre les barrières potentielles qu'elles rencontrent dans l'exercice de leur engagement et leurs fonctions.



Si l'on considère l'étendue de la RD Congo, étant donné les limites de son échantillonnage, cette étude ne prétend pas à une forte couverture géographique, ni quantitative. Le taux de réponses à nos consultations a été plus faible qu'escompté. Toutefois, les résultats qualitatifs de cette étude corroborent en les approfondissant, un certain nombre de témoignages que Well Grounded a déjà recueilli dans le cadre de ses activités avec des femmes congolaises pour le développement du leadership depuis 2017.





« Les gens fuyaient leurs villages. Je suis allée en Ouganda avec ma famille comme réfugiée. Je suis revenue à l'Ituri parce que je pensais qu'il fallait quelqu'un pour faire un plaidoyer pour les populations. C'est ainsi que je me suis portée volontaire pour le développement communautaire. Ma famille n'était pas d'accord. Elle disait qu'on allait me tuer. Mais avec ce que j'avais déjà vu, je me disais que je serais juste une morte de plus. Donc il fallait faire quelque chose. C'est ainsi que j'ai intégré le processus de paix »

# 1. Méthodologie

---

Cette étude a été faite complètement à distance et a consisté en une revue documentaire et une enquête auprès des hommes et des femmes engagé·e·s dans la société civile ainsi qu'auprès des organisations non gouvernementales internationales collaborant avec les OSC congolaises.

## 1.1 Les outils de collecte

Des outils de collecte<sup>1</sup> ont été élaborés, à savoir :-

- Un questionnaire individuel auprès des hommes et des femmes engagé·e·s dans la Société civile, pour la collecte de données à la fois quantitative et qualitative
- Un guide d'entretien pour recueillir des données qualitatives et d'approfondir auprès d'un échantillon de femmes les données recueillies via le questionnaire individuel. Ce guide d'entretien a permis de recueillir des informations plus fines sur les opinions et ressentis des femmes. Les entretiens ont duré en moyenne 2 heures.
- Un questionnaire adressé aux ONG internationales et bailleurs de fonds présents en RDC, pour recueillir leurs opinions et perceptions de la place des femmes dans les OSC congolaises.

## 1.2 L'échantillonnage

Si l'on considère l'étendue de la RD Congo, nous devons reconnaître que l'échantillonnage de cette étude est très limité en termes quantitatif. Nous avons tenté d'avoir toutes les provinces de RDC représentées dans notre échantillon, en passant par les réseaux thématiques d'OSC. Toutefois, force est de constater que le taux de participation a été plus faible qu'escompté. Pour pallier cela, nous avons veillé à avoir une représentation équilibrée des grandes régions de RDC où la société civile est la plus active (province de Kinshasa et provinces voisines, provinces de l'Est).

---

<sup>3</sup> Voir les outils en annexe : questionnaires et guide d'entretien



Pour l'envoi du questionnaire individuel, un échantillon de 268 personnes a été constitué, composé d'hommes et de femmes leaders dans la société civile en RDC. L'échantillon comprenait 70% de femmes et 30% d'hommes. Le choix de certaines cibles a été fait à travers les répertoires des OSC en RDC existants en ligne, et d'autres à travers les réseaux et répertoires des contacts de Well Grounded. 27 personnes ont répondu à ce questionnaire.

Pour l'envoi du questionnaire aux ONG internationales et bailleurs, 40 ONGI et bailleurs qui appuient les questions d'égalité homme-femme ont été identifiés.e.s. 39 représentant.e.s d'ONGI et bailleurs ont répondu.

Pour les entretiens individuels, 20 femmes ont été identifiées parmi les personnes échantillonnées pour le questionnaire individuel. Finalement, ce sont 15 femmes qui nous ont accordé un entretien dans le cadre de cette étude et chacune d'elle a confirmé en amont par courriel ou téléphone, vouloir participer aux entrevues.

### 1.3 La technique de collecte et l'analyse des données

La situation du contexte de coronavirus ne permettait pas de collecter les données sur place. La collecte des données a donc été faite à distance :

- Via Survey Monkey pour l'administration et l'analyse des questionnaires,
- Via WhatsApp ou vidéoconférence pour les entretiens approfondis, permettant un échange direct avec les femmes.

### 1.4 Profil de l'échantillon et leurs domaines d'intervention

L'échantillon est composé de 70% de femmes.

Les répondantes sont situées dans différentes provinces, dont :



Elles appartiennent à une tranche d'âge moyenne comprise entre 35 et 49 ans. Elles ont toutes fait des études et ont atteint le niveau de Licence (Bac+3). Cependant, 33,33 % sont arrivées jusqu'au Graduat (Bac+5).

Elles sont toutes actives dans le développement et interviennent dans des domaines d'activités variés. Ainsi, 40,74% interviennent dans le domaine de l'environnement et 22,22% dans le domaine du genre et de l'égalité homme-femme, 14,81% dans celui des droits humains. Les autres interviennent respectivement dans l'éducation (3,70%), le développement agricole (11,11%), la paix et la sécurité (7,41%). Par ailleurs, certaines d'entre elles interviennent spécifiquement sur l'autonomisation des femmes et des jeunes, le mouvement paysan, la violence domestique et la participation politique.



« Je ferais différemment si je revivais mon expérience. Je me formerais plus. Je sais que j'ai des faiblesses et je pourrais faire mieux »

« Si je devais revivre mon expérience, je changerais. Quand je suis arrivée dans la société civile, les gens me disaient beaucoup de choses. Je me suis dit que je me suis levée en retard. J'avais pris du retard pour agir. Le retard était dû au manque de confiance, à la sous-estime »

## 1.5 Les limites et difficultés

Le temps de collecte des données s'est étendu sur une longue période, pour permettre de recueillir le maximum de réponses.

Sur un échantillon de 268 personnes, 27 réponses au questionnaire individuel ont été collectées. Les leaders d'OSC ne sont pas encore habitués au travail en ligne, et surtout à la distance qu'impose le contexte actuel lié au Covid-19.

En ce qui concerne les entretiens approfondis, certaines femmes n'étaient pas disponibles pour répondre. L'étude a été réalisée à une période peu favorable pour avoir leur disponibilité. Elles étaient occupées par leurs activités professionnelles (rapport de fin d'année, atelier et séminaire, mission de terrain, etc.).

Notre échantillon est faible et nous ne pouvons pas faire une extrapolation. Malgré cette limite, nous avons pu obtenir d'intéressants résultats qui sont présentés dans ce rapport.

## 1.6 La confidentialité

Afin de préserver l'anonymat des personnes ayant contribué à cette étude, nous nous sommes assuré qu'aucun nom n'apparaisse sur les questionnaires. De plus, la confidentialité des informations partagées par les personnes rencontrées a été respectée en changeant le nom par un numéro d'entrevue.





## 2. Les femmes dans la société civile en RDC

Nous présentons ici un portrait des femmes engagées dans la société civile de RDC avec lesquelles nous avons eu l'opportunité de mener des entretiens approfondis sur leur parcours, leurs motivations, leurs engagements et leurs retours d'expérience personnelle et professionnelle qui seront développés dans les parties 3 et 4 plus bas.

### 2.1. Sources de motivation et inspiration

Elles sont avocates, juristes, économistes ou simplement des citoyennes impactées par les injustices, les violences autour d'elles. Elles ont différentes motivations et parcours. Certaines femmes ont d'abord commencé par la politique avant de rentrer dans la société civile. Parmi elles, certaines ont occupé des postes de dirigeantes. D'autres ont un parcours lié à leur environnement social, avec un engagement né de leur vécu au niveau de leur famille, ou dans leur ménage. Elles ont commencé dans leurs quartiers et à un moment où elles ne pouvaient pas rester sans rien faire face à ce qui se passait autour d'elles. D'autres encore ont été poussées à agir à cause ou grâce à des expériences traumatiques dont elles ont été victimes. Elles ont été souvent témoins de situations qui les ont révoltées, contre lesquelles elles ont voulu agir. Elles ont été motivées souvent jeunes par la lutte pour les droits humains, et particulièrement la lutte pour l'égalité homme-femme. Pour l'ensemble de ces femmes, œuvrer dans la société civile est une opportunité de faire entendre leur voix, de lutter contre les inégalités qui les affectent, et d'affirmer leur leadership.



« Ce qui a favorisé ma progression c'est mon courage d'affronter et de plaider pour les femmes et les capacités de se défendre sans crainte »





Le parcours déterminé des femmes que nous avons rencontrées est marqué par leur engagement en tant que femme, souvent lié à des situations d'oppression ou d'injustice qu'elles ont vécu ou dont elles ont été témoins, qui les amène notamment à soutenir leurs paires et d'autres groupes opprimés. Elles ont rejoint la société civile très jeunes à travers leurs organisations qu'elles ont souvent créées elles-mêmes.

D'une part, la guerre en Est-RDC, qui a entraîné des violences dont les femmes et les enfants ont été les premières victimes, est un événement déclencheur de la motivation pour beaucoup de femmes leaders à s'engager dans la société civile. Ce sont souvent des expériences traumatiques qui ont poussé les femmes, particulièrement dans l'Est RDC, à développer une forte résilience et une volonté d'agir en s'engageant dans la société civile. Elles ont pris conscience des violences et injustices qu'elles ont décidé de combattre, et ce malgré des freins culturels à l'action autonome des femmes en RDC et malgré les risques pour leur sécurité.

L'expérience de vie a été notée dans cette étude comme principale source d'inspiration des femmes. A côté de cela, il y a l'expérience professionnelle liée aux activités parascolaires que certaines femmes ont menées quand elles étaient au lycée ou à l'université. Dans le milieu scolaire, elles ont aussi évolué dans des mouvements de lutte pour les droits de la femme et des groupes d'éveil sur des thématiques qui touchent les femmes (VIH, PSH, etc). Par ailleurs, la guerre civile en RDC a fortement marqué les femmes et à partir de là, beaucoup parmi elles ont commencé à s'engager dans la lutte pour les droits des femmes et la défense de l'égalité. Les périodes de conflit et post-conflit ont été difficiles pour elles. Les violences sexuelles, l'insécurité pendant la guerre et la difficulté d'insertion sociale et professionnelle après la guerre ont amené beaucoup de femmes à intégrer la société civile pour faire entendre leurs voix et revendiquer leurs droits.

## 2.2. La place qu'elles occupent et les causes qu'elles soutiennent

Selon les enquêtes menées durant cette étude, les femmes estiment que leur représentation dans la société civile est faible: 70,37% des enquêtée.e.s pensent que les femmes sont sous-représentées en nombre dans la société civile. En outre, les femmes travaillant dans les OSC en RDC sont particulièrement rares aux postes décisionnels des OSC, et souvent cantonnées à des fonctions de secrétariat ou à d'autres fonctions subalternes.

Pour cette étude, nous avons tenu à interviewer de façon approfondie des femmes qui se démarquent en étant soit fondatrices et/ou dirigeantes d'OSC, soit elles exercent un certain leadership en étant membres actives d'organisations de la société civile. Elles sont aussi membres de plateformes ou de réseaux de la société civile, dans lesquelles elles occupent différentes responsabilités.



**70,37%** des enquêtée.e.s pensent que les femmes sont sous-représentées en nombre dans la société civile

Dans certaines organisations de la société civile majoritairement féminines, les hommes sont plus présents dans les organes dirigeants et occupent souvent en majorité les postes de conseillers ou techniciens. Ce qui montre un certain manque de leadership des femmes jusque dans les organisations féminines de la société civile, selon les enquêtés.e.s.

On remarque dans le panel de femmes interviewées, que quand les femmes occupent les postes les plus élevés de direction dans leurs organisations, c'est souvent quand elles sont fondatrices ou cofondatrices de ces organisations. Sinon, elles ont tendance à supposer qu'elles sont là pour des raisons de parité quand c'est exigé par des bailleurs de fonds - ce qui revient à nuancer leur propre mérite à occuper des postes décisionnels, ce qui est un symptôme de l'auto-dévalorisation des femmes dans le milieu professionnel comme nous le verrons plus loin.

Tableau : fonctions des femmes de la Société civile congolaise interrogées =pour cette enquête

Dirigeantes	Coordinatrice	5
	Vice présidente	1
	Secrétaire générale	1
	Chargée de partenariat	1
	<b>Sous-total</b>	<b>8 (30%)</b>
Collaboratrices	Chargé de programme	3
	Conception de projet	1
	Mobilisation de ressources	1
	Chargée de communication	2
	<b>Sous-total</b>	<b>7 (26%)</b>
Techniciennes de terrain	Technicienne	5
	Animatrice	3
	Renforcement de capacité des osc	1
	Membre simple	3
	<b>Sous-total</b>	<b>44%</b>
<b>Total</b>		<b>27</b>

La conservation et la préservation de la nature, l'accès des femmes à la terre, la réduction des violences domestiques, l'exploitation illégale de bois, le changement climatique, l'environnement, sont des thématiques dans lesquelles les femmes sont très engagées et ont mené des actions de plaidoyer qui ont porté des résultats.



« Quand j'ai vécu à l'Est du Congo, au village où j'avais rejoint mon mari qui est médecin affecté dans ce village, j'ai vu que les femmes souffraient. Elles ne sont pas heureuses. Elles sont obligées d'être dans le ménage, elles ne peuvent pas divorcer, car c'est mal vu, c'est la honte. A partir de là, j'ai essayé de rassembler les femmes, je leur parlais pour qu'elles sachent qu'elles ne sont pas obligées de tout faire à la maison. Même si elles sont dans les associations, elles ont peur de s'exprimer, de peur que leurs opinions n'arrivent aux oreilles de leurs maris »

Domaines d'intervention des OSC environnementales consultées via le questionnaire en ligne (27 réponses dont 18 femmes et 9 hommes)	Réponses	
Droit des communautés	74.07%	20
Changement climatique	55.56%	15
Conservation de la nature, biodiversité	48.15%	13
Attribution des terres, accès à la terre, droit foncier	44.44%	12
Activité génératrice de revenu forestière	33.33%	9
Forêt communautaire	29.63%	8
Reforestation	22.22%	6
Accès et droit à l'exploitation de l'eau (pêche, etc)	14.81%	4
Extraction minière	7.41%	2
Recyclage, gestion des déchets	3.70%	1
Grosses infrastructures	0.00%	0
Autres : Agriculture, Mouvement paysan, Route de desserte agricole, Sécurité alimentaire, Abris dans le lieu de déplacement et de retour, Accès à la maternité et soins aux enfants, Accès à l'éducation, Genre, Autonomisation des femmes, Autonomisation des jeunes, Violence domestique, démocratie et participation politique des femmes	22.22%	6
	<b>Total</b>	<b>27</b>



**40,74%** des femmes enquêtées interviennent dans le domaine de l'environnement et spécifiquement sur les thématiques de changement climatique, conservation de la nature, biodiversité, activités génératrices de revenus forestiers, droit foncier.



**22,22%** interviennent dans le domaine de l'égalité homme-femme, spécifiquement, accès à l'éducation, l'autonomisation des femmes et des jeunes, la violence basée sur le genre et la participation politique.

Cependant, les femmes sont peu engagées dans les domaines de la société civile relatifs à l'extraction minière et des grosses infrastructures (comme la réclamation des droits des travailleuses et travailleurs ainsi que des communautés riveraines), au recyclage et à la gestion des déchets. Ce sont des domaines d'activités où les femmes sont moins actives. Il s'agit de secteurs généralement marqués par une forte présence masculine. Mais les femmes mènent des activités indirectes atténuant l'impact de ces secteurs sur l'environnement et la préservation des droits des communautés. Il s'agit de la reforestation, la lutte pour les droits des communautés, l'accès à la terre.



## 2.3. L'influence des femmes dans la Société Civile congolaise

Du point de vue de cette étude, nous définissons l'influence comme étant le pouvoir et la force d'orienter ou de provoquer le changement.

Parmi les femmes enquêtées, 63% se sentent puissantes et influentes grâce à des formations en leadership auxquelles elles ont participé d'une part, et d'autre part, grâce à leur travail avec les communautés et leur détermination.

« Je suis influente grâce à ma détermination et le sens du leadership que j'incarne depuis mon jeune âge »

« La confiance en soi, la détermination et la volonté m'ont permis d'avoir de l'influence »



La scolarisation et les formations professionnelles ont permis une émergence des femmes à s'exprimer publiquement et à porter des actions de plaidoyer qui touchent plus les femmes (droit foncier, environnement, changement climatique, violence basée sur le genre, etc.).

Les femmes interrogées dans le cadre de cette enquête ont mené plusieurs actions de plaidoyer dont les résultats ont contribué aux changements en faveur de la justice sociale et environnementale et en particulier, à l'amélioration des droits des femmes. Parmi les plaidoyers menés, la prise en compte des femmes dans la loi foncière, a permis aujourd'hui la reconnaissance du droit foncier aux femmes. Ensuite, le plaidoyer pour la révision du code de la famille a donné aux femmes le droit à l'héritage et à la non-divulgaration du salaire de la femme à son mari. En outre, les plaidoyers sur la gouvernance environnementale et la représentation des femmes en politique ont permis de lutter respectivement contre la pollution et pour maintenir les postes gouvernementaux attribués aux femmes.

Selon certaines enquêtées, les femmes apportent dans la société civile leur force de mobilisation de leurs membres, et certaines apportent leur expertise en matière de droit pour mener des plaidoyers.

Cependant, traditionnellement, la société civile est toujours dirigée par des hommes et le leadership est très peu assuré par des femmes.



« J'ai commencé par la politique avant de rentrer dans la société civile. J'ai été ministre chargée du genre et cela m'a permis de comprendre les problèmes auxquels sont confrontées les femmes »

### 3. Être une femme leader de la société civile en RDC: un parcours de combattante

---

Dans cette partie nous aborderons les facteurs qui limitent la participation effective des femmes dans la société civile en RDC, tels que nous les avons identifiés à travers les entretiens avec des femmes concernées, mais aussi à travers les consultations des bailleurs de fonds et ONGi et diverses organisations féminines et mixtes de la société civile en RDC.

De nombreuses raisons contextuelles peuvent expliquer la sous-représentation des femmes dans la société civile en RDC, en particulier aux postes les plus décisionnels. Globalement, ces raisons peuvent être reliées directement ou indirectement à la construction sociale du genre et à la place réservée aux filles et aux femmes dans la société congolaise.

#### Les femmes structurellement exclues des sphères de décision

Dans la société civile, les espaces de décision sont difficilement accessibles aux femmes. En effet, 78% des femmes enquêtées affirment avoir difficilement accès aux espaces de prise de décisions.

Les barrières socioculturelles au leadership des femmes dans la société civile sont notamment des coutumes rétrogrades qui enferment les femmes dans des rôles sociaux figés, inscrits dans un système patriarcal, et qui empêchent les femmes de s'impliquer dans la sphère publique et dans les sphères de prise de décision, aussi bien au niveau familial que communautaire ou associatif.

Les valeurs culturelles jouent un rôle fondamental dans les rapports sociaux et les relations de pouvoir entre les hommes et les femmes dans les communautés, et construisent les inégalités de genre, notamment face à la participation dans les espaces de prise de décision.

Dans nos consultations, les principales raisons invoquées à la sous-représentation et au déficit d'accès des femmes aux postes décisionnels sont :

- le manque de confiance en soi et/ou d'estime de soi
- le manque de gestion des émotions
- l'incertitude que leur implication aura un impact
- un manque d'engagement des femmes lié aux pesanteurs culturelles
- le manque de moyens financiers
- parfois leur effacement au profit de leurs maris qui doivent rester hiérarchiquement supérieurs (en termes de type de poste ou même de revenu) dans la famille
- l'insécurité dans certains milieux et surtout les milieux ruraux
- l'accès limité à l'information et aux technologies.



Les pratiques socio-culturelles liées à la construction du genre, et leur influence sur les représentations et schémas mentaux intégrés par les hommes et les femmes, contribuent donc fortement à maintenir les femmes écartées des sphères de prise de décision.

Selon les ONGi, il y a moins de candidatures de femmes que d'hommes aux postes décisionnels.

Une des raisons à cela est que culturellement, les postes de haute responsabilité sont encore souvent attribués de préférence à des hommes, qui occupent majoritairement ces postes et ont tendance à se coopter.

Une autre raison est le manque d'équilibre dans le partage des tâches homme/femme au sein même de la famille, qui laisse peu de temps aux femmes pour viser des postes décisionnels.

Bien qu'il existe en RDC des lois censées favoriser la parité, elles sont peu appliquées et ont encore peu d'effet sur la prégnance de ces pratiques discriminatoires et ne suffisent pas à faire évoluer les mentalités qui perpétuent ces pratiques. Ces lois de parité à elles seules, quand bien même si elles seraient appliquées convenablement, ne suffiraient pas à lever les nombreuses pesanteurs culturelles liées à la culture patriarcale, comme la répartition très inégale des tâches domestiques et responsabilités familiales qui freine fortement les ambitions professionnelles des femmes en RDC.

Par ailleurs, il ressort de nos entretiens que les femmes perçoivent que leurs opinions sont moins prises en compte que celles des hommes lors des réunions mixtes. Cette perception est corrélée par les ONGi et bailleurs de fonds ayant répondu à l'enquête, qui estiment que dans les instances décisionnelles, les hommes sont plus écoutés que les femmes.

Ces pratiques encore très présentes et généralisées limitent l'implication des femmes dans la société civile et leur montée en puissance à des postes de responsabilités.





## Des inégalités face à l'acquisition de compétences

En outre, le manque de formation pour les femmes, leur scolarisation souvent plus courte et leur accès limité à l'information sont également des freins à leur implication dans la société civile.

Il ressort clairement de nos entretiens que, à cause des inégalités éducatives et d'accès à l'expérience professionnelle, il n'y a pas assez de femmes assez compétentes en RDC pour prendre le lead d'une organisation. Celles qui y parviennent sont souvent issues de milieux plus favorisés ayant permis aux filles d'étudier et de s'affirmer.

En effet, une majorité de femmes en RDC ont souffert d'inégalités d'accès à la scolarisation, et encore plus dans les zones rurales et les milieux les plus traditionnels où l'éducation des garçons est privilégiée et où les filles sont conditionnées très jeunes à donner la priorité à l'objectif de mariage et de création et de soin d'une famille, et de ce fait elles sont très souvent dissuadées de faire des études secondaires et supérieures.

Ainsi, selon les bailleurs et représentant.es d'ONGI consulté.es, les organisations fondées et dirigées par des femmes peuvent présenter aujourd'hui des faiblesses en termes de gouvernance, qu'ils attribuent à un déficit de compétences : les femmes seraient peu nombreuses en RDC à avoir les compétences et l'expérience assez solide pour diriger une organisation. Cette perception peut s'expliquer par plusieurs facteurs : d'une part, les inégalités d'accès à l'éducation et à la formation, évoquées plus haut. D'autre part, les compétences s'acquièrent par l'expérience. Or, peu d'espaces d'apprentissage s'adaptent aux vies de famille qui pèsent culturellement et psychologiquement plus lourdement sur les femmes qui subissent une pression sociale et culturelle pour privilégier la préservation de leur responsabilité familiale. D'autre part, d'après certains de nos entretiens, les femmes peuvent subir des discriminations au sein des organisations mixtes dans lesquelles elles vont chercher leurs premières expériences professionnelles, où les hommes se réservent souvent les missions terrain les plus gratifiantes (en termes de rémunération et d'expérience) et maintiennent les femmes dans des rôles subalternes ou back office.



« Je vais m'assurer de ne pas ignorer certains aspects. Par exemple, l'accompagnement psychologique est très important, et j'aurais dû me former et utiliser cela comme outil bien avant. Quand je me suis rendu compte de l'importance de cet aspect psychologique, c'était après avoir vécu un tragique événement où une jeune femme a mis fin à sa vie. Je me dis toujours que si elle avait été accompagnée psychologiquement, elle serait toujours en vie. À la suite de cet événement, nous avons pris la décision d'intégrer dans nos formations des accompagnements les aspects psychologiques »

Ensuite, les normes sociales régissant les relations de genre sont, dans l'ensemble, très restrictives concernant les droits des femmes et leur participation à la vie associative. Les discriminations sont encore nombreuses à l'égard des femmes en matière de statut social, plaçant la femme sous tutelle de son mari à qui elle doit rendre compte ou demander son avis quand elles doivent participer à la vie associative ou prendre des décisions. Ces comportements renforcent les inégalités entre les genres et entravent le leadership des femmes dans la société civile.

La problématique d'autonomisation et l'intégration des femmes, bien que préoccupante, reçoit peu d'attention de la part de la société civile.

## La persistance des stéréotypes et des croyances sur le leadership des femmes

La femme qui s'engage dans la société civile se situe entre deux rôles, celui de femme et celui de leader, souvent jugés incompatibles par la société congolaise.

En effet, selon les normes socioculturelles dominantes en RDC, les rôles assignés aux femmes par la société sont principalement ceux de l'épouse et de la mère au foyer, chargée d'assurer la survie de la famille et sa reproduction. De ce fait, les femmes sont impliquées dans la construction et la sauvegarde des normes qui les renvoient à un supposé destin de la féminité selon la culture patriarcale. La femme doit donc rester au foyer pour assurer les tâches de soins, pendant que les hommes peuvent exercer des activités hors du foyer et développer une carrière professionnelle plus ambitieuse.

Le leadership est ainsi généralement attribué au masculin.

Selon un déterminisme socio-culturel, les femmes sont encore souvent perçues comme étant de nature passive, et elles sont par conséquent associées à l'émotion, la souplesse, la douceur, la coopération et l'intuition. Cette même construction sociale proclame que les hommes sont actifs, ont l'esprit dirigeant et l'exercice du leadership. Ces stéréotypes créent la séparation entre la femme et le leadership.



« Il y a un sérieux problème de perception par les femmes de leur place dans la société, elles cherchent les avis des hommes pour la prise de décision. Comme si leurs compétences devaient être validées par des hommes ».

Selon certaines femmes interrogées, pour que le leadership d'une femme soit reconnu, il faut qu'elle ait systématiquement l'aval d'un homme, une sorte de "caution" masculine qui va lui conférer sa crédibilité. C'est ainsi que des organisations exclusivement féminines ont recours à des consultants masculins pour les appuyer dans des démarches de plaidoyer auprès des autorités par exemple.



« Pour qu'une décision soit prise au sérieux, il faut qu'elle soit validée par un homme ».

En RDC, quand les femmes obtiennent des postes de responsabilités et accèdent à des espaces de prise de décision réservés jadis aux hommes, elles sont devant deux types d'attentes de rôles stéréotypés et antagonistes : celui de la femme qui est mère, épouse, sœur, dévolue au soin de la famille, et celui du leader qui est confiant, ambitieux, entreprenant.

Les femmes dans la société civile qui se retrouvent dans cette position font face à la double contrainte de leur rôle engendrant parfois de la discrimination, et une charge mentale et émotionnelle difficile à gérer. De ce fait, beaucoup de femmes laissent tomber certaines opportunités pour s'occuper uniquement de leur rôle de femme au foyer.



« Les chances ne peuvent pas être égales, parce que nous sommes considérées non pas selon nos aptitudes, mais plutôt selon les rôles qui nous sont attribués par la société. Ainsi, nous n'avons pas accès aux mêmes opportunités ».

Derrière ce choix fait par les femmes, on trouve des coutumes et traditions patriarcales qui créent des normes sociales encourageant le confinement des femmes dans l'espace domestique, et restreignant de fait leur liberté de mener des activités en dehors de la maison.

Toutefois, selon les femmes interrogées, il serait essentiel d'atteindre une représentativité plus équilibrée entre les femmes et les hommes leaders, autant pour les organisations que pour la société dans son ensemble.

Ainsi, les femmes leaders de la Société civile en RDC ont dû s'affranchir de certaines normes et coutumes pour se consacrer à leur engagement.

Cela concerne plus les femmes en milieu urbain qui sont généralement plus impliquées dans la société civile, que les femmes en milieu rural où les traditions sont plus figées.

Le manque d'encadrement et de modèles féminins (role models en anglais), ont été évoqués aussi comme facteur de la sous-représentation des femmes dans la société civile. C'est difficile pour des petites filles, jeunes filles et femmes, de se projeter sur des professions dans lesquelles elles ne voient aucune femme en exemple dans leur entourage, ni dans les représentations avec lesquelles elles se construisent : médias, films, séries télévisées, récits.

Des représentations et des peurs ancrées du côté des femmes et des hommes expliquent une partie des blocages qui persistent aujourd'hui pour le leadership des femmes dans la société civile en RDC.

En effet, selon certaines personnes interrogées, la sous-représentation des femmes dans la société civile s'expliquerait en partie par le fait que la surreprésentation des hommes dans la société civile ferait peur aux femmes, craignant une "guerre du leadership avec les hommes". Mais d'un autre côté, les femmes leaders représentent pour certains une menace pour l'ordre masculin organisationnel, et leurs actions peuvent générer une certaine méfiance des hommes.

## Un conditionnement socio-culturel favorisant l'auto-dévalorisation des femmes

Lié à ce qui précède, le manque de confiance et d'auto-estime d'une part importante des femmes congolaises du fait du conditionnement culturel qui les relègue au second plan et les enferme dans des rôles stéréotypés depuis l'enfance, que ce soit au sein des familles qu'à l'école, les amène à sous-évaluer leurs propres compétences et constitue un obstacle à leur épanouissement professionnel dans la société civile et l'activisme.

Beaucoup de femmes continuent de se penser elles-mêmes inférieures aux hommes, au moins dans certaines circonstances. Les traditions et pratiques religieuses, très prégnantes en RDC, contribuent à cela en établissant une supériorité de l'homme sur la femme, que ce soit au foyer, dans la communauté ou dans d'autres espaces officiels et professionnels. Certains courants religieux, comme certaines Églises dites de réveil, apportent une vision différente en plaçant les femmes égales aux hommes, mais cela reste encore marginal.







Sur les **27 femmes** qui ont participé à l'enquête, **22 ont répondu** qu'elles savent assumer le leadership dans des environnements majoritairement féminins. C'est un nombre qui fait ressortir le fait que les femmes ont plus de difficulté à assumer leur leadership auprès des hommes.

Ce manque de confiance en soi et d'estime de soi les amène à se dévaloriser et à dévaloriser leurs compétences. Ce qui réduit leurs possibilités de porter des actions et de s'impliquer dans le développement de la société civile. Pourtant, d'après les ONGi et bailleurs consultés, qui confirment que les femmes ont tendance à se sous-estimer elles-mêmes, il s'avère qu'une fois engagées, les collaborateurs ont plus foi en elles qu'en les hommes: par exemple, elles se retrouvent souvent aux postes de gestion financière, car elles sont présumées plus fiables face au risque de mégestion.

Beaucoup de femmes entretiennent par ailleurs des croyances négatives à l'égard des autres femmes qui deviennent leaders, minimisant le mérite de ces femmes - par exemple en estimant que si certaines femmes ont réussi, c'est que "les hommes étaient derrière". Cela vient questionner la possibilité d'un "bon" leadership ou d'un leadership légitime des femmes, y compris dans les représentations des femmes elles-mêmes.

Ensuite, une majorité de femmes pensent qu'elles n'ont pas les mêmes chances que les hommes dans le monde professionnel, et que la société de façon générale ne considère pas suffisamment leurs aptitudes en dehors de leurs rôles attribués par les normes sociales.

Ces différentes considérations qu'elles se font d'elles-mêmes et qu'elles perçoivent que la société fait d'elles, entretiennent un cercle vicieux qui limite leurs accès aux opportunités sur le plan éducatif, économique etc., ainsi que le développement de leur leadership à tous les niveaux.



« Je changerais ma stratégie d'interaction externe. On ne doit pas s'enfermer au niveau local. Ça été un gros handicap dans nos actions au début. Je ferais les choses différemment. Je me battrais pour avoir plus de femmes dans les sphères de décision afin que notre voix soit entendue »



## 4. Les leviers à actionner pour améliorer le positionnement et l'influence des femmes dans la société civile congolaise

Dans cette partie nous tenterons de mettre en évidence les conditions qui favorisent l'émergence des femmes dans la Société Civile en RDC. L'intention ici est d'identifier les leviers possibles, c'est-à-dire les actions à entreprendre ou les conditions à créer, qui peuvent permettre un changement positif, à plus grande échelle, visant à une plus grande implication des femmes dans la SC en RDC.

### Prendre conscience du problème pour créer un environnement favorable

La première condition à l'émergence du leadership des femmes dans la société civile congolaise, est bien sûr qu'il y ait une large prise de conscience des problèmes que posent les inégalités actuelles, tant par les hommes que par les femmes, tant au sein de la société civile que des pouvoirs publics.



« Ma formation en leadership féminin et ma façon de travailler sur le terrain avec les communautés ont favorisé ma montée en puissance »



## Mobiliser des allié-e-s

Plusieurs des femmes actives dans la société civile que nous avons interrogées, disent avoir gagné de l'expérience et du pouvoir à mener des actions de développement en même temps que les hommes.

Malgré leur faible représentation dans la société civile, 59,26% des femmes enquêtées reçoivent le soutien de certains hommes pour mener leurs actions de plaidoyer ou en cas de besoin d'accompagnement technique et organisationnel. Certains hommes contribuent aussi à aider les femmes dans des démarches pour trouver des solutions à leurs problèmes dans les associations. Ils participent et défendent les femmes quand leurs droits sont lésés. Ainsi, les femmes ont parfois besoin de mettre à contribution des hommes pour faire entendre leur voix, du fait des résistances culturelles à accorder de la crédibilité à une femme ou à des femmes.



**59,26%** des femmes enquêtées reçoivent le soutien de certains hommes pour mener leurs actions de plaidoyer ou en cas de besoin d'accompagnement technique et organisationnel.

Toutefois, les femmes ont pu trouver leur place dans la société civile auprès des hommes, en travaillant pour nombre d'entre elles à atténuer leur peur de s'exprimer en public, à vaincre la timidité et la dépendance (des freins liés au conditionnement socio-culturel des femmes en RDC), pour ainsi donner priorité à la formation, l'information et consacrer du temps pour participer au développement d'activités dans la société civile.

Cultiver la sororité<sup>4</sup> intergénérationnelle est essentielle : les femmes ont besoin de se soutenir les unes les autres pour accéder à des responsabilités et acquérir des expériences, plutôt que se comporter en rivales comme elles ont souvent été conditionnées à le faire dans le contexte culturel patriarcal. La solidarité féminine peut être une réponse puissante face aux discriminations et aux situations où les hommes se cooptent entre eux aux postes les plus élevés où ils restent majoritaires.

C'est ainsi que les femmes que nous avons interrogées ont aujourd'hui à cœur de conseiller et accompagner les jeunes générations de femmes engagées, après avoir elles-mêmes apprécié parfois des soutiens d'autres femmes qui avaient déjà fait leur place dans la société civile et qui les ont aidées à se frayer un chemin et s'affirmer.

Ces femmes que nous avons rencontrées représentent aujourd'hui des modèles féminins ou role models, qu'il serait utile de valoriser pour encourager des plus jeunes à suivre leur exemple.

## Atteindre une masse critique pour faire entendre les voix féminines

L'engagement des jeunes femmes dans la société civile en RDC pourrait être favorisé afin de renforcer davantage la participation des femmes dans la société civile et leur permettre d'avoir plus de voix.

Les femmes sont présentes dans la société civile en RDC, même si elles ne sont pas suffisantes en nombre et même si elles sont sous-représentées à des postes à responsabilités comparées aux hommes. Elles participent et prennent la parole le plus souvent dans les médias réseaux sociaux et sur la radio nationale. Quelques femmes dans les associations ont déjà été primées et valorisées dans les médias. Ces marques de reconnaissance de leur action leur ont été décernées en Europe et en Afrique y compris en RDC, à l'occasion des foires agricoles, conférence internationale sur le genre, sur le climat, sur les violences faites aux femmes, etc.



<sup>4</sup> Sororité: trouve sa racine dans le mot latin soror, qui signifie sœur ou cousine. Attitude de solidarité féminine (équivalent féminin de "fraternité").





## « La disparité économique, la pauvreté des communautés, l'absence de justice sociale et économique, les violations des droits humains ont été les principales sources de ma motivation »

La proportion de femmes dans une organisation joue un rôle dans la confiance des femmes pour incarner le leadership: 81,48% des enquêtées femmes se sentent plus à l'aise pour assumer leur leadership dans des environnements majoritairement féminins.

Ce sentiment est cohérent avec la **théorie de la masse critique**, selon laquelle les intérêts des femmes sont davantage pris en considération quand leur nombre atteint un seuil minimal, qui se situe autour de 30%. Les femmes sont alors plus à même de surmonter les obstacles et de se solidariser, et la présence accrue des femmes incite les autres à participer davantage. De plus, un nombre de femmes plus important leur permet d'assumer des rôles différents et de progresser dans la hiérarchie au sein du groupe. Toutefois, l'idée d'une masse critique n'est qu'un instrument et non un but en soi : l'objectif de la parité reste celui de 50%.<sup>2</sup>

Enfin, une augmentation visible du nombre de femmes jouant des rôles valorisées dans la société civile, pourrait aussi avoir un effet exponentiel en répondant au besoin évoqué plus haut de l'émergence d'un plus grand nombre de **role models** : des modèles féminins qui vont encourager de plus en plus de jeunes filles à se projeter sur des rôles de premier plan dans la société civile.

### Dégenerer et promouvoir les qualités essentielles du leadership

Lors de nos entretiens, nous avons demandé aux femmes leaders de la SC en RDC quelles étaient pour elles les principales qualités d'un·e leader.

La plupart nous ont dit que la croyance est encore très répandue en RDC que les hommes possèdent plus les qualités de leadership, voire ont l'exclusivité des qualités requises pour exercer le leadership tel qu'il est représenté traditionnellement : autorité, influence, combativité, maîtrise des émotions, goût du pouvoir, affirmation de soi... L'assignation essentialiste des qualités humaines dites masculines ou féminines, encore très prégnante en RDC comme ailleurs dans le monde, continue d'entraver les femmes dans leur émancipation personnelle et professionnelle, notamment dans la société civile.

<sup>5</sup> Rapport "La participation des femmes à la foresterie communautaire en République Démocratique du Congo", Rainforest Foundation UK (RFUK), Septembre 2019

Ces croyances et stéréotypes de genre expliquent une partie des obstacles rencontrés par les femmes dans leur parcours professionnel et militant, freinant le développement de leur leadership.

Pourtant, les qualités qu'elles citent comme primordiales pour un bon leadership ne sont pas particulièrement genrées.

Selon les enquêtées, les plus grandes qualités que devrait avoir un leader sont :

- La capacité à mobiliser, fédérer et soutenir les autres,
- La capacité à comprendre les enjeux globaux et les connecter à la réalité quotidienne,
- Le sens de l'initiative,
- L'ouverture d'esprit,
- L'esprit d'équipe,
- Le sens de l'organisation,
- La facilité en communication.



Ces qualités jugées nécessaires au bon leadership ne sont pas spécifiquement féminines ni masculines, et les femmes leaders que nous avons rencontrées incarnent ces qualités au quotidien. Ce sont les qualités d'un leadership moderne et inclusif, faisant une place importante aux qualités "soft" (liées notamment à l'intelligence émotionnelle, à l'écoute) qui sont les qualités indispensables du leadership du XXI<sup>e</sup> siècle, indépendamment du genre.

Il ressort des échanges que nous avons eus dans le cadre de cette étude, mais aussi dans le cadre des travaux menés par ailleurs par Well Grounded dans le bassin du Congo, qu'il est important de lever le mythe du leadership dit "féminin" ou "masculin", et de favoriser le développement et la valorisation de ces qualités relationnelles pour les femmes et hommes leaders d'aujourd'hui et dans le futur.



« L'appartenance à la société civile est comme une école pour les femmes et leur permet trouver leur place dans la politique, auprès des partenaires au développement et dans le monde des affaires. Elles sont formées et ont une vision large des problèmes auxquels la population est confrontée ». (Participation politique des femmes en RDC, enquête auprès des femmes politiques congolaises de Kinshasa, 2019).

## Forcer l'application des lois existantes

En RDC, les femmes et les autres acteurs de droits humains peuvent s'appuyer sur le cadre légal existant pour changer le rapport au genre. Par exemple, l'application de la loi sur la parité dans la société civile pourrait contribuer à booster le leadership des femmes dans la société civile en RDC. Ces lois et règlements en faveur des femmes qui existent mais sont encore peu mis en application, il y a donc un levier important dans la réalisation d'activités de plaidoyer pour leur application.

## Renforcer les compétences

L'une des leçons apprises à travers cette étude est que la scolarisation longue, la formation et le renforcement de capacités sont importantes pour les femmes et les filles, et ce, afin qu'elles puissent prétendre à des postes de responsabilités. Les jeunes filles doivent pouvoir accéder aux études scolaires supérieures si elles veulent arriver aux sphères de décisions.

Viser la formation continue contribuerait également à apporter une valeur ajoutée aux actions de la société civile pour que les femmes puissent se sentir à l'aise, prendre part aux échanges et réclamer leur place.

Beaucoup de femmes pensent qu'elles ne sont pas vraiment outillées, qu'elles ont besoin de beaucoup de renforcement de capacités. Certaines personnes interrogées ont déploré que beaucoup de femmes abandonnent quand elles échouent, et qu'il leur manque de la vision et des idées.

Les facteurs socio-culturels, l'éducation, la formation, l'accès à l'information, ainsi que la perception que les femmes se font d'elles-mêmes entravent lourdement leur participation et le rôle qu'elles pourraient jouer dans la société civile.

Il faut souligner par ailleurs que selon les ONGi et bailleurs interrogés, les OSC les plus résilientes sont celles actives dans le travail de terrain auprès des communautés, dont de nombreuses organisations gérées par des femmes. Malgré la crise sanitaire liée au Coronavirus, elles sont restées actives et ont continué à travailler même sans financement.

En revanche, on peut déplorer que les organisations de femmes se sont trop peu adaptées aux nouvelles formes de travail distancié qui ont progressé à grande vitesse depuis la crise Covid. En particulier, si les bailleurs consultés affirment que l'appui aux OSC va continuer, ils précisent que ce sera avec de nouvelles façons de travailler, d'échanger. Ainsi, le travail à distance et les échanges en ligne seront favorisés. Ce qui engendrera de nouveaux défis à l'utilisation de la technologie (internet, l'ordinateur, l'électricité).

Il est donc important aussi de renforcer le niveau d'accès des femmes aux connaissances numériques et à la gestion des savoirs qui puissent permettre un partage de connaissances et la transmission de savoirs entre générations différentes.

## Déconstruire les stéréotypes et lever les freins psychologiques des femmes pour prendre leur juste place

Dans nos entretiens, nous avons demandé aux femmes de la société civile si elles éprouvent des sentiments de fierté, ou au contraire de regrets, sur certaines parties de leur expérience dans le monde de la société civile. Il en ressort des conseils utiles pour la jeune génération ou pour les femmes de tous âges qui souhaiteraient s'engager plus ou de façon plus gratifiante.

À la question de ce qu'elles aimeraient faire différemment si elles avaient l'opportunité de refaire leur parcours, les femmes interrogées souhaiteraient améliorer principalement les éléments suivants :



- Elles entameraient dès le départ un travail sur l'estime de soi et la confiance en soi
- Elles entraîneraient avec elles plus des femmes pour accroître la voix de la femme
- Elles renforceraient leur formation, y compris la formation continue, afin d'acquérir plus de connaissances et de compréhension de leur domaine d'intervention et de leur rôle dans la SC.
- Elles ajouteraient une prise en compte des aspects psychologiques dans l'accompagnement des femmes





Certains des témoignages cités plus haut sont représentatifs des complexes d'infériorité souvent ressentis par les femmes, qui ressentent le besoin de toujours plus se former et d'acquérir toujours plus de savoir et de savoir-faire pour parvenir à s'affirmer à des postes de décisions et défendre leur place et leur leadership. Ce qui plaide pour des initiatives d'accompagnement psychologique ou de coaching qui permettraient aux femmes dès le début de leur engagement, d'identifier leurs freins intériorisés et trouver en elles des ressources pour les surmonter.



« Mon premier souci est de relever la situation de la femme pour ce qu'elle se sente capable d'assumer tous les rôles. Moi-même, j'ai souffert de problèmes de confiance ».

Ainsi, gagner de la confiance par l'auto-estime, apprendre à prendre la parole en public et à défendre ses idées, sont des compétences à cultiver pour se faire une place dans la société civile.

Par ailleurs, des stratégies adaptées doivent être mises en place pour que les femmes trouvent plus facilement leur place dans la société civile, et pour renforcer l'acceptation et l'impact de leurs participation. Cela peut se concrétiser notamment par un appui au développement de leur stratégie d'interaction externe.

Ensuite, le renforcement de leurs capacités en leadership comprenant une approche de développement personnel, améliorerait considérablement leur confiance et par conséquent aurait un impact sur la place qu'elles occupent dans la société civile.

Enfin, mener des ateliers de réflexion au niveau national et local pourrait enrichir les réflexions sur l'engagement des femmes dans la société civile. Par exemple, des discussions autour de l'éducation égalitaire dès la petite enfance et la promotion de la masculinité positive dans l'éducation des garçons, peuvent inspirer la décision de nombreux parents à mettre cela en pratique dans leurs foyers comme cela a été le cas dans les ateliers facilités par Well Grounded dans le cadre de ses programmes de développement du leadership des femmes.

Enfin, l'une des leçons apprises sine qua non pour un leadership féminin dans la société civile en RDC, qu'il tenait à coeur de nos enquêtées de transmettre aux nouvelles générations de femmes souhaitant s'engager, est d'avoir la patience et l'acceptation des échecs, et ainsi ne pas renoncer aux défis.



« La souffrance des femmes dans ma communauté, la volonté des femmes et des filles à apprendre leurs droits, les graves violations et les violences sexuelles m'ont poussée à travailler pour changer la situation »

# Conclusion

**Les normes sociales et culturelles sont un frein au développement du leadership des femmes dans la société civile en RDC. Les femmes sont engagées dans des organisations de la société civile, et leur participation dans la société civile en RDC est importante. Mais elles ont encore peu de place dans les sphères de prise de décisions, dans lesquelles elles continuent d'être marginalisées.**

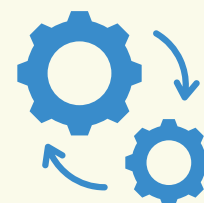
La sous-représentation des femmes dans la société civile congolaise est liée à un contexte culturel, et à des enjeux de formation, d'instruction et d'autonomie économique qui sont moins accessibles aux femmes. Par ailleurs, les normes sociales qui structurent les rapports hommes-femmes dans leurs communautés influencent la perception que les femmes ont d'elles-mêmes: les communautés auxquelles elles appartiennent sont peu favorables à leur participation dans les organisations de la société civile de façon générale.

De nombreux efforts sont encore à accomplir pour que les femmes soient davantage en position de leadership et de responsabilité décisionnelle. Les obstacles qui limitent la participation des femmes dans les sphères de décision sont d'une part liés à des facteurs internes (barrières sociales et culturelles, la perception qu'elles se font d'elles-mêmes, la faible accès à la formation et à l'information), et d'autre part des facteurs externes, liés au fonctionnement de la société civile qui donne plus d'opportunités aux hommes, aux politiques peu favorables aux femmes, ainsi qu'aux règles de la vie économique et sociale de façon générale.



Les leçons apprises de cette étude sont que les leviers à actionner se situent essentiellement du côté:

- de l'éducation, de la formation et de l'accompagnement, que ce soit en termes thématiques que techniques pour maîtriser les outils numériques, et sur le plan psychologique pour améliorer l'estime de soi, l'affirmation des femmes, la détermination face aux obstacles externes et internes et la capacité à s'enrichir des leçons apprises de leurs échecs pour progresser;
- de la déconstruction des stéréotypes et croyances limitantes qui entravent l'émancipation des femmes, tant auprès des entourages familiaux et amicaux qu'au sein des organisations et réseaux ;
- de la promotion de l'égalité des chances entre les hommes et les femmes à tous les niveaux de la société, et pour cela plaider pour une application effective du cadre légal;
- de la déconstruction de ce qu'est la masculinité et la promotion de la masculinité dite positive.



Les femmes sont des actrices indispensables de la société civile en RDC. Mais l'émergence et l'épanouissement de leur leadership aux côtés des hommes dépendra de l'évolution des facteurs culturels, économiques, politiques et sociaux afin de créer un environnement favorable au leadership féminin.

# Références Bibliographiques

---

Rapport FAO, *profil genre RDC dans les secteurs de l'agriculture*, 2020

---

Konrad Adenauer Stiftung, *la participation politique des femmes en RDC, enquête auprès des femmes politiques congolaise de Kinshasa*, 2019

---

Remy Balegamire, *RD Congo - L'accès à la terre en milieu rural : différences de genre et genres de différences*, septembre 2018

---

Dorothea Hilhorst et Marie Rose Bashwir, *mouvement des femmes au Sud du Kivu, République démocratique du Congo, Une analyse de la société civile*, 2016

---

Ambassade de Suisse en RDC, *statut de la femme en République démocratique du Congo : Rapport d'une réflexion prospective pour un changement pérenne*, Juin 2015

---

Konrad Adenauer Stiftung, *femme et engagement politique en République démocratique du Congo*, Kinshasa décembre, 2014

---

Nouvelle Dynamique de la Société Civile (NDSCI) en RDC, *charte*, 2012

---

Tropenbos International, *répertoire des ONG actives dans le développement et la gestion des ressources naturelles en Province orientale*, RD Congo 2011



# A propos de Well Grounded

## ➤ Notre vision

Une société civile africaine crédible, collaborative, inclusive et efficace, capable de défendre la justice sociale et environnementale tout en donnant aux communautés les moyens de déterminer leur propre avenir.

---

## ➤ Notre mission

Soutenir les OSC africaines pour qu'elles acquièrent le pouvoir et les compétences nécessaires pour influencer positivement la gouvernance des ressources naturelles et donner aux communautés les moyens de déterminer leur propre avenir.

---

## ➤ Nos valeurs

Respect, Inclusion, Souveraineté et Adaptation sont les valeurs qui guident la façon dont nous travaillons en interne ou avec les autres.

## Contacts

### Royaume-Uni :

Well Grounded, Impact Hub Islington,  
27 Dingley Place, London, EC1V 8BR  
United Kingdom  
Phone: +33 7 82 43 53 70  
info@well-grounded.org

### Cameroun :

Well Grounded, Rue 1.794, No 1510,  
Bastos, Yaoundé, Cameroon  
Phone: +237 693 737 814  
info@well-grounded.org

