

Prof en République Démocratique du Congo : un métier de femmes ?

L'égalité des sexes est un droit pour tous, et sa réalisation n'est pas uniquement bénéfique aux femmes, mais pour tous. Particulièrement au niveau de la recherche et de l'enseignement supérieur, on a tout intérêt à exploiter l'ensemble du potentiel humain, à mobiliser tous les talents. Exclure les femmes, c'est en effet gaspiller des compétences ! Petit tour d'horizon de la situation académique en RDC, et piste de solutions.

Le constat : exemple de Lubumbashi en RDC

A l'Université de Lubumbashi, les femmes professeures représentent 6% contre 94% des professeurs hommes sur un total de 332 professeurs pour 30.000 étudiants (service académique, 2016), à l'Institut Supérieur de Commerce de Lubumbashi (ISC), 100% des professeurs sont des hommes, aucune femme professeure pour 6000 étudiants (service académique, 2018). Ailleurs dans le pays, la situation n'est pas meilleur, entre 0 et 6% de femmes professeures dans les universités Congolaises en RDC.

Et pourtant, la constitution de la RDC, qui est la loi mère, à son article 14 stipule que la femme a droit à une représentativité équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L'Etat garantit la mise en œuvre de la parité homme-femme dans les dites institutions » (Constitution, 2006, P.13).

Ces inégalités sont donc frappantes, surtout que l'enseignement public relève du domaine de l'Etat Congolais qui est le garant de lois.

L'image de la société Congolaise sur le genre et le métier de professeur

Définissons d'abord de quoi nous parlons :

Le genre est défini comme un ensemble de rôles et de responsabilités que les femmes et les hommes jouent au quotidien. Ces rôles et responsabilités sont fixés par la société et la culture, et sont différents d'un pays à l'autre (Grodent, 2015).

Debray (2017), définit le **stéréotype** comme « toute représentation (langage ou attitude) péjorative ou partielle de l'un ou l'autre sexe, tendant à associer des rôles, compétences, caractéristiques, attributs ou produits réducteurs et particuliers à des personnes en fonction de leur sexe, sans égard à leur individualité » ((Dir) Polge, Fourcade, Debray, & Paradas, 2017). Les stéréotypes sur les femmes et la représentation de métiers sexués restent encore ancré dans

la population Congolaise en général, en particulier intériorisé par les filles, quoi qu'il y a une légère évolution de mentalité ces dernières années.

L'image que les filles ont des professeurs et des dirigeants dans les hautes sphères des entreprises tant publiques que privées est celle d'un monde d'hommes. Cette présence masculine dans ces différents domaines est un message implicite disant : « *ces métiers sont réservés aux hommes, ils ne sont pas pour les femmes !* ». Ce message se présente de manière tout aussi forte dans les publicités des médias.

Cette sous-représentativité des femmes dans le milieu académique contribue à affermir les stéréotypes sur les femmes et le métier de professeur dans la jeune génération de étudiant(e)s, comme le montre cette réponse lors d'un entretien mené auprès d'une étudiante de l'ISC Lubumbashi : « *Pendant tout mon parcours académique, je n'ai vu aucune professeure me donner cours. Je me posais toujours la question, pourquoi il n'y a que les hommes qui nous enseignent ? Je trouve que c'est un métier difficile qui convient aux hommes* ».

Cette interview, prise à titre exemplatif, montre que les filles ne sont pas motivées par la carrière enseignante parce qu'elles manquent de références, de modèles féminins pouvant les inspirer.

Notons aussi que dans la culture Africaine en générale et en RDC en particulier, une division sexuée des rôles sociaux persiste encore : aux hommes l'obligation économique de faire vivre leur famille, aux femmes celle de prendre en charge la maison et les enfants. Une femme est considérée par la société lorsqu'elle est mariée et a des enfants. Du coup, celle-ci, pour protéger son mariage, préfère rester femme au foyer, même si elle a étudié. Soit elle se contente du travail qui s'offre à elle, sans chercher à se former et aller loin dans sa carrière, parce qu'elle sera mal vue par la société (belle famille, mari, entourage, etc.). Dans la mentalité de la société Congolaise, le mariage vaut plus que le travail pour une femme.

La perception négative du travail s'accroît, lorsqu'une femme est professeure d'université : elle fait alors l'objet de jugements de la part de la société (difficile, orgueilleuse, dominatrice, « égoïste », « mauvaise mère » non soucieuse de son foyer). En plus, comme si cela ne suffisait pas, les hommes la traitent d'incompétente puisque c'est une femme.

Par contre, un homme professeur est respecté, considéré comme une sommité, personne de référence, compétent, etc. En fait la perception du métier de professeur et de compétence est sexuée et culturelle.

Causes multiples

Quatre causes peuvent expliquer la situation mentionnée plus haut :

- **Un manque de modèles féminins** pouvant inspirer et attirer dans le métier de professeur la nouvelle génération par le savoir-faire, savoir-être, et le savoir vivre et contribuer à la déconstruction du stéréotype de genre ;
- **Un manque de soutien de l'Etat** qui devrait faire appliquer les lois sur l'égalité ;
- **La faible rémunération** des professeur(e)s, qui touchent moins de 1500 Euros ; qui pourrait être un frein à l'attraction pour ce métier, parce que les femmes sont plus attachées à leurs familles et se préoccupent de leur bien-être, un faible salaire les intéresserait moins ;
- **Une cause culturelle** liée à la socialisation qui se montre via une division sexuée des tâches, un manque de confiance en soi des filles et des femmes, et des préjugé sexuels.

Piste de solutions

Pourquoi agir sur l'enseignement universitaire ? Le métier de professeur permet d'avoir un horaire flexible, de ce fait il permet une conciliation vie professionnelle/vie familiale plus simple, qui permet de respecter les valeurs congolaises. En plus, en formant une nouvelle génération, elle peut montrer l'exemple. L'enseignement est donc un domaine non négligeable pour l'amélioration de l'égalité hommes-femmes en RDC.

Comment faire ? L'Etat Congolais pourrait encourager la promotion des femmes en accordant aux filles des bourses spécifiques pour poursuivre des études doctorales et entreprendre des recherches. En parallèle, il pourrait améliorer les salaires des professeur(e)s pour leur permettre de nouer les deux bouts et les retenir dans la profession.

Il devait aussi veiller à la mise en application des lois, en élaborant un plan d'actions précis et terme d'objectifs quantifiés, des échéances et stratégies, et mettre sur pieds une institution chargée de suivi de leur application et évaluation. Par exemple, l'Etat Congolais se fixe l'objectif atteindre 15% de femmes professeures en 2022. La stratégie serait de sensibiliser les étudiantes à la mixité du métier de professeur et à la prise de confiance en soi, susciter les vocations scientifiques auprès des filles. Pour cela, il devait mettre en place des actions en élaborant un plan d'actions, faire son suivi, octroyer des bourses d'études doctorales, suivre

l'évolution des doctorants, à l'échéance évaluer l'atteinte ou non des objectifs, revoir les objectifs si nécessaire.

Les modèles féminins (des femmes professeures ayant le savoir-faire, savoir-vivre, et savoir être) pourront servir d'exemples vivants, pouvant déconstruire les préjugés sur le métier de professeur. Dans ce cadre, il serait utile de leur allouer un budget pour tenir des conférences faisant intervenir des femmes spécialistes de différents domaines, sans distinction de race. Cela permettrait de montrer la large palette des possibilités pour les filles, ce qui permettrait de booster leur ambition et de prendre confiance en elles. Enfin, il serait utile d'insérer dans toutes les facultés un cours de diversité et égalité professionnelle pour modifier le regard sur les femmes et construire un référent tenant compte de compétences non sexuées.

Sara KITENGE MANINGO