**LES TRAJECTOIRES PROFESSIONNELLES DES FEMMES AVEC DIPLOME UNIVERSITAIRE EN REPUBLIQUE DEMOCRATIQUE DU CONGO AU TRAVERS DES RECITS DE VIE DE FEMMES DE TROIS GENERATIONS (MOINS DE 30 ANS, 30 A 40 ANS, PLUS DE 40 ANS).**

# **RESUME**

Cet article vise à décrire les trajectoires professionnelles des femmes avec diplôme universitaire en République Démocratique du Congo au travers des récits de vie de femmes de trois générations (moins de 30 ans, 30 à 40 ans, plus de 40 ans), identifier les causes individuelles, organisationnelles, et sociétales de leurs choix, réorientations et changement, les succès, mais aussi les difficultés, les échecs, et les frustrations qu’elles connaissent dans leurs parcours professionnels, ainsi proposer des plans d’actions pour l’amélioration de l’égalité entre les hommes et les femmes en RDC.

Notre positionnement épistémologique étant constructiviste, nous cherchons à voir qu’elle est la perception que les femmes ont de leurs parcours professionnel. C’est ainsi que nous avons jugé intéressant de recourir à l’approche qualitative, pour collecter les récits de vie de ces femmes et faire une analyse thématique de ce qu’elles nous ont raconté sur leur vécu professionnel, c’est elles qui vont isoler les éléments qu’elles jugent importants et qui ont influencé leurs trajectoires professionnelles. Nous présenterons dans cette étude trois récits de vie.

# **INTRODUCTION**

Dans cette étude nous nous intéressons aux trajectoires professionnelles des femmes avec diplôme universitaire en République Démocratique du Congo (RDC). Brillet, Coutelle, & Hulin (2012) définissent « la trajectoire professionnelle d’un individu comme un référentiel (plus ou moins explicite ; interne ou externe à l’organisation), l’ensemble des situations d’emplois ou de métiers qu’il exerce au cours du temps » (Brillet, Coutelle, & Hulin, 2012, P.17).

Nous voulons identifier les causes (individuelles, organisationnelles et sociétales) de leur choix de mobilité professionnelle. Denave (2017), souligne que « la mobilité professionnelle désigne un large spectre de changements de situation professionnelle tels que les changements d’entreprise, de secteur d’activité, de catégorie socioprofessionnelle, de fonction, de statut, voire d’emploi. Elle distingue la mobilité interne (changer de métier mais rester dans le même secteur professionnel) et la mobilité externe (exercer le même métier mais changer de secteur professionnel) » (Denave, 2017, P. 112).

Partant de ces définissions, nous nous intéressons dans cette étude à la mobilité interne ainsi qu’externe de ces femmes, avec l’idée que certaines femmes vont soit démarrer une carrière en entrepreneuriat, soit décider de quitter leur emploi pour créer une entreprise, soit aussi combiner une carrière de salarié avec un projet d’entrepreneuriat, soit quitter le secteur public pour le privé, soit rester dans la même entreprise, mais changer de poste.

L’intérêt pour cette catégorie de femmes se justifie par le fait que le diplôme donne accès au marché de l’emploi, au poste (Gavray, 2006a), comme le souligne Gavray, 2006, «  le niveau de diplôme ressort pour les femmes comme « le » passeport le plus important pour l’emploi ». Il est aussi un des facteurs qui influencent les trajectoires professionnelles (Gavray, 2006, P.61). l’intérêt que nous portons aux trois générations (moins de 30 ans, 30 à 40 ans, plus de 40 ans), s’explique par le fait qu’une fille qui a suivi normalement ses études universitaires, au tour de 24 ans elle aura déjà décroché son diplôme et à moins de 30 ans être sur le marché de l’emploi. De 30 à 40 ans elle fonde un foyer, et au-delà de 40 ans elle pense à préparer sa vie après le salariat. C’est ainsi que nous cherchons à voir si l’âge a une influence dans leurs choix de carrière.

Pour mener cette étude, nous nous sommes intéressés à la revue de littérature en rapport avec les carrières des femmes, nous avons trouvé plusieurs études sur les carrières et trajectoires professionnelles des femmes (Cornet, 2020; Grodent, 2015; Bender, Dang, & Scotto, 2016; Tremblay, 2002; Belghiti-Mahut, Lafont, Rodhain, & Rodhain, 2014; Gavray, 2006; Pigeyre & Valette, 2004 ; Milewski, 2004 ; Laufer, 2009) et sur le plafond de verre (Marchand, 2008b ; Milewski, 2004 ; Zannad & Galindo, 2016) dans les pays du Nord. Nous n’avons pas connaissance des études faites sur les trajectoires professionnelles des femmes diplômées d’universités en République Démocratique du Congo. C’est ainsi que notre sujet de thèse porte sur : « Les trajectoires professionnelles de femmes avec diplôme universitaire en République Démocratique du Congo au travers des récits de vie de femmes de trois générations (moins de 30 ans, 30 à 40 ans, plus de 40 ans) ».

Cette étude a pour objectifs de décrire les parcours professionnels de ces femmes, identifier les raisons de leurs choix, réorientations et changement (causes individuelles, organisationnelles, et sociétales), les succès, mais aussi les difficultés, les échecs, et les frustrations, proposer des plans d’actions à l’université, mais aussi aux acteurs de l’égalité en RDC pour l’amélioration de l’égalité entre les hommes et les femmes.

Nous avons jugé intéressant de nous appuyer sur l’approche qualitative en utilisant la méthode de récit de vie. Pour analyser le matériau, nous ferons l’analyse thématique.

# **CONTEXTE ( PHENOMENE OBSERVE)**

La République Démocratique du Congo est membre de l’ONU. Tous ses Etats membres, ont approuvés l’intégration de l’objectif 5 sur l’égalité des sexes, dans le programme de développement durable à l’horizon 2030, (ONU Femmes, 2013). Dans le souci de lutter pour l’égalité, la RDC a intégré dans sa constitution l’article 14 qui stipule que « les pouvoirs publics veillent à l’élimination de toute forme de discrimination à l’égard de la femme et assurent la protection et la promotion de ses droits. Ils prennent dans tous les domaines, notamment dans le domaine civil, politique, économique, social et culturel, toutes les mesures appropriées pour assurer le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation. Ils prennent des mesures pour lutter contre toutes formes de violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée. 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).

Poursuivant le même objectif, celui de promouvoir l’égalité des droits, plusieurs associations ont été créés notamment le réseau des femmes parlementaires au sein de l’assemblée nationale pour promouvoir les droits des femmes[[1]](#footnote-1), le cercle Sophie Kanza qui est une association des femmes professeures d’universités qui milite pour la promotion de la carrière des femmes professeures d’universités pour ne citer que celles-là.

Le constat fait est que la situation des femmes en République Démocratique du Congo du point de vue scolarisation s’améliore petit à petit, les femmes deviennent de plus en plus instruites, le taux des effectifs féminins de l’Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) est passé de 26% en 2005 à 31% en 2011 (INS, 2014, P. 253), puis à 39% en 2015 (INS, 2017, P.106), le taux de participation des filles aux examens d’Etat est passé de 37% en 2016 à 49% en 2019[[2]](#footnote-2). Mais sur le plan professionnel, l’égalité a encore du chemin à parcourir, comme l’indique l’observation ci-dessous :

## ***Tableau 3.1 : Situation des femmes dans la fonction publique du Haut-Katanga de 2011 à 2018***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Emplois | % femmes | Hommes |
| Directeur de province | 0% | 100% |
| Emplois de coordination et d’encadrement | 12% | 88% |
| Emplois de collaboration | 21% | 79% |
| Emplois d’exécution | 35% | 65% |

Source : listing de paie 2018

## ***Tableau 3.2 : Situation des femmes dans le gouvernement et dans l’enseignement supérieur et universitaire***

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Postes | % des femmes | % des hommes |
| Ministres du gouvernement Matata en 2012[[3]](#footnote-3) | 9% | 91% |
| Ministres du gouvernement Ilunkamba 2019[[4]](#footnote-4) | 17% | 83% |
| Professeurs d’universités à l’université de Lubumbashi en 2016[[5]](#footnote-5) | 6% | 94% |
| Professeurs à l’Institut Supérieur de Commerce de Lubumbashi en 2018[[6]](#footnote-6) | 0% | 100% |
| Recteur, Directeur Général, Secrétaire général académique, Secrétaire général administratif[[7]](#footnote-7) | 0% | 100% |

Sources : publication radio okapi, 29/04/2012 ; actualité.cd, 26/08/2019, service académique, 2018 ; journal rien sans les femmes, 27/06/2017

L’observation faite en République Démocratique du Congo est qu’au fur et à mesure qu’on s’élève dans la hiérarchie, les inégalités entre les hommes et les femmes s’accentuent, les femmes deviennent de plus en plus sous représentées voir même disparaissent, malgré les lois sur l’égalité des droits et la présence des associations de lutte pour l’égalité et la promotion des droits des femmes. Ce constat est avéré dans les entreprises privées comme dans la fonction publique (Bereni, Marry, & Pochic, 2011). L’Enseignement Supérieur et Universitaire (ESU) en République Démocratique du Congo n’échappe pas à ce phénomène de sous représentativité des femmes dans le corps professoral.

C’est ainsi que nous cherchons à identifier les facteurs qui influencent les trajectoires professionnelles de femmes en RDC.

C’est ainsi que nous posons la question de départ de savoir pourquoi le parcours professionnel des femmes diffère de celui des hommes en RDC ?

De cette question de départ découle notre question de recherche : « **Quels sont les facteurs individuels, organisationnels et sociétaux qui influencent les trajectoires professionnelles des femmes en République Démocratique du Congo?**»

De Cette question principale découle les questions secondaires suivantes :

* Quelles sont les difficultés, les échecs et les frustrations que rencontrent les femmes dans leurs trajectoires professionnelles ?
* Quelles sont les raisons de leur choix de bifurcations ?
* Y a -t-il des différences intergénérationnelles dans le choix de bifurcation ?
* Quelles sont les raisons d’évolution de carrière des femmes en RDC?
* Quelles sont les stratégies que les femmes utilisent pour surmonter les difficultés ?
* Quelles sont les actions mises en place en RDC pour promouvoir l’égalité ?

# **CADRE THÉORIQUE**

## ***THEORIE D’ANCRE DE CARRIERE DE SCHEIN***

Selon Schein (1978, 1990), « une ancre de carrière est composée de trois sortes de perceptions de soi, chacune reposant sur les expériences véritables de travail de l’individu. La perception que les individus ont d’eux-mêmes concerne 1) leurs talents et capacités, 2) leurs motifs et besoins et 3) leurs attitudes et valeurs. Schein (1978, 1990) a défini huit ancres de carrière qui correspondent à ce qu’un individu n’est pas prêt à négocier lors d’un choix de carrière. Les individus ancrés “technique” sont surtout intéressés par la dimension technique de leur travail alors que les individus ancrés “compétence managériale” sont captivés par le management, et considèrent la spécialisation technique comme un piège. Les individus orientés “ancre autonomie / indépendance” désirent devenir leur propre patron et travailler selon leur propre rythme. Les individus ancrés “sécurité / stabilité” recherchent une carrière qui leur assure de la stabilité, de la prédictibilité et de l’emploi sur le long terme. Ceux qui ont l’ancre “créativité / stabilité” sont entrepreneurs dans leurs attitudes et recherchent des environnements de travail où leur créativité peut s’exprimer. L’ancre “dévouement à une cause” se rencontre chez les individus qui désirent améliorer le monde en aidant les autres. Les individus ancrés “défi pur” sont animés par le défi de surmonter des obstacles et de résoudre des problèmes réputés insolubles. Finalement, les personnes ancrées “qualité de vie” s’efforcent d’intégrer leur carrière avec leur style de vie et leur vision du monde » (Cerdin, 2004).

En nous inspirant des ancres de carrière de Schein, nous allons examiner dans les contextes de la RDC les ancres de carrières des femmes, pour comprendre ce qui motive leur choix de carrière.

## ***THEORIE DE GOS (FAGENSON) SUR LAQUELLE ON AJOUTE L’INDIVIDUEL***

Notre analyse s’appuiera **sur la théorie de GOS** (Genre Organisation Système) (Fagenson, 1990) modèle qui sera enrichi de la prise en compte des facteurs individuels. Eléments qui nous paraissent indispensables pour comprendre les tournants dans les trajectoires professionnelles de femmes. Cette approche repose sur le postulat que le ralentissement de la carrière des femmes s’explique tant par le genre que par les contextes organisationnel, sociétal et institutionnel dans lesquels ce public progresse. Selon cette perspective théorique, l’individu et son organisation ne peuvent être compris séparément de la société et de la culture dans lesquelles il travaille et grandit; quand l’individu, l’organisation ou le système dans lequel il est enraciné change, les autres composantes se transforment aussi (Fagenson, 1990).

Cette théorie de GOS nous paraît pertinente parce qu’elle nous permettra d’identifier les facteurs (individuels, organisationnels et sociétaux), qui influencent les trajectoires des carrières des femmes. Nous essayerons de comprendre dans le contexte de la RDC, si c’est la femme elle-même qui choisit de changer d’entreprise ou ce sont des situations de la vie qui la pousse à bifurquer, voir également si c’est l’organisation ou la société (loi, socialisation, division sexuée de tâches, perception de la femme et des métiers, croyance religieuse) qui poussent la femme à changer d’entreprise.

# **METHODOLOGIE**

Notre étude se base sur l’approche qualitative en utilisant **la méthode de récit de vie.** Cette méthode a été développée à partir des années 1920. Elle demeure encore peu courante en science de gestion, issue du champ de la sociologie et de la tradition de l’école de Chicago, elle est principalement utilisée en histoire, en ethnologie et en sociologie (Sanséau, 2005).

Sem Mbimbi & Cornet (2017) définissent la méthode de récit de vie comme « une méthode fondée sur une structure narrative du discours. Le récit de vie est un type d’entretien particulier puisqu’il est demandé à quelqu’un de se remémorer sa vie et de raconter son expérience propre.» (Sem Mbimbi & Cornet, 2017, P.71).

Puisque nous voulons comprendre les facteurs qui expliquent les bifurcations dans les trajectoires professionnelles des femmes en RDC, notre positionnement épistémologique est interprétative, parce que dans ce paradigme la visée de recherche est essentiellement compréhensive c’est-à-dire chercher à comprendre les phénomènes étudiés, tant du point de vue du chercheur que de celui du sens que les différents acteurs concernés leur donnent.

Dans cette étude nous avons opté pour la méthode de récit de vie, elle nous semble intéressante et riche parce qu’elle nous permet l’accès au réel, c’est-à-dire, sur base des entretiens semi-directifs menés auprès des femmes, celles-ci nous racontent l’histoire réelle de leur parcours professionnel, leurs vécus, les raisons de leurs bifurcations, les difficultés rencontrées et les stratégies mis en place pour les surmonter, ainsi que leurs réussites. Cette méthode nous permet de nous entretenir directement avec les femmes qui sont concernées par notre recherche.

Pour mener à bien notre étude, nous avons collecté les matériaux (récits de vie) auprès de femmes diplômées d’universités sur base d’un guide d’entretien qui comporte trois grands thèmes notamment : les facteurs individuels, les facteurs organisationnels et les facteurs sociétaux /Phestel, qui à leur tour ont des sous-thèmes (difficultés, stratégies, réussites, échecs, frustrations, ancres de carrière, soutien familial et du supérieur hiérarchique).

En lisant attentivement les récits de vie collectées, nous allons identifier les facteurs individuels, organisationnels et sociétaux à la base de bifurcations dans les trajectoires professionnelles des femmes, analyser les réussites, les difficultés, les échecs et les frustrations qu’elles connaissent, mais aussi comprendre leurs ancres de carrière.

Pour analyser nos données, chaque entretien sera transcrit fidèlement, en respectant l’anonymat, en lui donnant un code. Nous avons opté pour l’analyse thématique qui n’est guère différent de celui de l’analyse du contenu (Sem Mbimbi & Cornet, 2017, P.73), elle nous parait pertinente dans notre étude en fonction de nos objectifs de recherche, par le fait qu’elle n’oblige pas le chercheur à traiter de manière systématique la totalité des données collectées. L’analyse peut se contenter de prendre en considération les seules informations pertinentes au regard des thèmes retenus. Elle peut donner lieu à la quantification. Elle correspond alors au comptage d’un ou plusieurs thèmes ou items significatifs (Sem Mbimbi & Cornet, 2017, P.73).

C’est ainsi que nous allons élaborer une grille d’analyse des thèmes majeurs notamment : les facteurs individuels, organisationnels et sociétaux, puis des sous-thèmes : difficultés, stratégies, réussites, échecs, frustrations, ancres de carrière, soutien familial et du supérieur hiérarchique. Nous allons nous intéresser dans les discours de nos interviewées aux informations en lien avec les thèmes et sous-thème retenus.

Nous allons prendre dans chaque entretien, chaque phrase, chaque paragraphe et chaque idée pertinente en lien avec les thèmes retenus et les classer dans les thèmes et sous-thèmes appropriés, ensuite compter combien d’interviewées ont relevé tels facteurs comme causes explicatives de tournant de carrière, ce qui nous permettra de voir quels sont les facteurs qui vont émerger pour expliquer les causes à la base des bifurcations dans les trajectoires professionnelles des femmes en RDC.

Ce comptage nous permettra d’exprimer en pourcentage et de classer les facteurs explicatifs de tournant de carrière par ordre d’importance, sachant que « le comptage peut constituer un indicateur intéressant pour classer les thèmes » (Sem Mbimbi & Cornet, 2017, P. 74). Le comptage nous aidera à présenter nos résultats en Excel par un diagramme, et de ressortir les facteurs explicatifs de tournant dans les trajectoires professionnelles des femmes en RDC.

Constitution de l’échantillon

Notre échantillon est constitué et selon la disponibilité des interviewées et dans les lieux de leurs choix, par effet boule de neige, c’est-à-dire de bouche à oreille, une personne qui connait une femme diplômée d’enseignement supérieur ayant connu au moins une bifurcation dans sa trajectoire professionnelle, nous mettra en contact avec elle.

Notre échantillon est constitué des femmes diplômées d’enseignement notamment les salariées des grandes entreprises du secteur privé, les créatrices d’entreprises et les salariées du secteur public ayant au moins changer une fois de fonction ou d’entreprise.

Nous avons choisi de diversifier les catégories des femmes selon différents secteurs pour éviter les biais qui pourront apparaitre en interviewant les femmes d’un même secteur. Le choix des salariées des entreprises du secteur privé, du secteur public et des créatrices d’entreprises, se justifie par le respect du principe de diversité, qui veut que chaque catégorie de la population étudiée soit représentée. Nous partons de l’idée qu’il y a des femmes qui vont quitter le secteur public pour le privé, ou quitter le privé pour créer leurs propres entreprises ou vice-versa. Cette diversification des secteurs nous permet d’avoir une vision large de la situation des femmes en RDC.

# **RECITS DE VIE**

**Difficulté de concilier vie professionnelle et vie familiale suite aux exigences des charges horaires et de mobilité géographique**

Les femmes rencontrent beaucoup des difficultés dans leurs milieux professionnels qui sont à la base de leurs bifurcations, comme nous raconte cette femme de 44 ans, Madame R, directeur dans une banque internationale « *il y avait certaines contraintes qui m’ont poussé à changer de secteur. Principalement l’audit demande beaucoup de sacrifice de soi. Vous savez à quelle heure vous entrez au bureau, vous ne savez toujours pas quelle heure vous allez quitter. Par moment on quittait à minuit, à une heure du matin. Au-delà de ça c’était beaucoup des déplacements, je ne faisais jamais plus de deux semaines à Lubumbashi. Donc j’étais souvent appeler d’aller dans des missions d’audit, à l’intérieur du pays ou à l’extérieur. Bon ! cinq ans à ce rythme-là devenait pesant, comme j’avais des ambitions de fonder une famille, c’était quelque chose qui n’était pas manageable. C’est comme ça que j’ai eu l’opportunité d’aller dans le secteur bancaire* ».

Madame L chef des travaux dans une université de la place, nous raconte les difficultés qu’elle a connu dans son parcours professionnel qui l’on découragé et qui ont fait qu’elle n’a pas pu soutenir sa thèse. Elle nous a relaté ce qui suit : « *…. J’ai fait des études brillantes. Depuis que j’ai commencé en secondaire, je réussissais très bien, à l’ISP j’ai fait une très grande distinction. A l’université j’ai fait une distinction, c’est pour ça que j’ai été retenue. Je pense que les conditions dans lesquelles j’étais, pour faire une thèse, étaient difficiles. Je suis chef de travaux, le consulat Américain m’appelle, pour me dire j’ai une bourse d’études pour quatre ans, pour aller faire ma thèse. Et, qu’il me donne une journée pour réfléchir. A 16 H je devais donner la réponse si je prenais la bourse pour aller aux Etats-Unis faire la thèse ou pas. j’avais quatre enfants, la petite elle avait un an et demi, deux ans. Je suis devant un dilemme, voilà une bourse d’études qui s’offre pour que j’aille d’affiler pour quatre ans faire ma thèse. Je me rabats sur mon mari. Je lui dit qu’est-ce que je fais ? Pas de réponse ! Ah ! c’est une décision importante, je pense que tu dois décider toute seule. On m’appelle à 16H, par un certain monsieur X, qui est décédé, paix à son âme, il travaillait au centre culturel américain. Madame, nous avons besoin de votre réponse, maintenant. J’ai dit : « est-ce que je pourrai venir avec mes enfants ? » Il dit : non, madame. Vous allez pour faire une thèse. Je suis bloquée. J’ai dit : « non, je ne prends pas la bourse d’études ». Ok. Ça va. Je vais chercher quelqu’un d’autre à votre place. J’ai dit : « d’accord ». Quand je donne la réponse le soir à mon mari, parce qu’il savait que j’avais une journée pour décider. Je suis étonnée de voir qu’il est étonné de voir que j’ai dit non ! Oh ! qu’est-ce que je devais faire ? Mais il fallait dire oui. J’allais me débrouiller avec les enfants, pendant les vacances, j’allais me débrouiller de venir avec les enfants te rejoindre. J’ai dit : mais, pourquoi tu ne m’avais pas dit ça avant ? Pourquoi tu ne m’avais pas aidé à dire oui ? Pour que je prenne cette bourse d’études ! Et quand je dis non. Tu me dis que je devais prendre la bourse. Voilà, déjà une chose, qui a fait que j’ai raté cette bourse d’études de ces quatre ans. Tout le monde a trouvé ça dommage, parce que j’étais capable de faire la thèse. L’année après, ils m’ont donné une petite bourse, de trois mois, pour aller en Angleterre. Je suis allée en Angleterre pour trois mois, sans mari, sans enfants. Mais là c’était trois mois, j’ai trouvé que c’était supportable. Ça c’était la chance qui m’était accordée que moi-même j’ai refusé. J’ai commencé encore à faire ma thèse petit à petit, j’ai encore des fiches. A l’époque des fiches et tout. J’ai un directeur de thèse. Qui est là… qui n’est pas là…, qui est là… qui n’est pas là… et un jour on m’appelle à l’ISP, pour venir assister à une défense, à une pré-défense d’une thèse, qui cadrait avec mon sujet qui était : l’apprentissage de l’anglais comme deuxième langue, avec tous ses… toutes les études possibles jusqu’au livre de l’école secondaire. A partir des livres jusqu’aux tests, jusqu’aux Examens d’Etat, réussite et tout… et tout… Maintenant, l’anglais est devenu quelque chose de normale. Mais à l’époque, l’anglais comme deuxième langue, était un bon sujet de thèse. J’arrive à l’ISP, je vois quelqu’un qui met son out-ligne au tableau, exactement comme mon travail de thèse. Et on m’avait invité exprès en sachant que je travaillais sur ce sujet-là. tout…tout…. Complètement. C’est quand même curieux ! Et je commence à poser des questions, finalement la salle me regardait, parce que j’étais la personne qui a le plus posé des questions sur cette thèse, parce que c’était mon sujet de thèse ! A la fin, je lui pose la question : «  qui est votre directeur de thèse ? » Et c’était aussi mon directeur de thèse!*

*Je suis allée voir mon directeur de thèse, et je lui ai dit mais…. Ce sujet de thèse, que nous avons discuté avec vous, ce plan que nous avons décidé avec vous, c’est exactement la même chose que cette personne qui vient de Bukavu ! Réponse : Mais madame vous trainez, vous êtes en train de trainer, j’ai l’impression que vous ne ferez jamais cette thèse. Alors… en quelque sorte le sujet a été donné… ou arrangé… avec quelqu’un d’autre. j’ai été fortement découragée, j’ai dit à ce rythme ici, lui c’est un homme, avec beaucoup de temps, par rapport à moi, une femme, épouse, qui travaille, qui…, qui… il va terminer cette thèse avant moi, et moi je serai la personne qui aura plagié! Or, j’ai ce sujet depuis quatre ans ! C’est là où j’ai été découragée. Je n’avais pas envie de changer de sujet parce que j’étais fort avancée, et je ne voulais pas qu’on considère que j’ai copié la thèse de quelqu’un d’autre. Et là, c’était un coup de massue. J’ai complètement abandonné. [sentiment de déception et de révolte]. Voilà un peu, pourquoi je n’ai pas abouti »*.

Tous les deux récits de vie ci-haut, confirment que les contraintes familiales pèsent beaucoup plus dans les carrières des femmes (Denave, 2017). Comme le soulignent (Marry, Bereni, Jacquemart, Le Mancq, et al., 2015) disant que les normes professionnelles sont largement pensées par et pour les hommes. L’exigence d’une disponibilité horaire extensive et /ou celle d’une mobilité géographique répétées pèsent lourdement en défaveur des femmes. c’est ainsi que selon Schein (1978, 1990), les personnes ancrées “qualité de vie” vont intégrer dans leur choix de carrière leur style de vie ainsi que leur vision. A cause de toutes ces contraintes, madame R, a décidé de quitter cette entreprise pour une autre, qui lui permettrait de concilier vie familiale et vie professionnelle. Tandis que madame L, est devenue entrepreneure dans le secteur de l’éducation, où elle a vraiment excellé et a été primée parmi les meilleures entrepreneures du pays. Elle nous a dit en riant : « c’est ça ma thèse ».

Même dans le secteur public, les femmes ne sont pas exemptées par les difficultés dans leur milieu professionnel causées parfois par les supérieurs hiérarchiques qui sont normalement sensé les soutenir. Madame E, nous raconte comment son nom était omis expressément sur la liste de son unité afin qu’elle cède aux avances de son chef. Elle a été victime du harcèlement sexuel de la part de son supérieur hiérarchique. Elle nous a raconté son récit en ces termes : *« Moi j’avais des difficultés. Mon nom ne se trouvait nulle part. on avait les indisciplinés, on les avait mis à la police des polices. Or moi, je n’étais pas indisciplinée. Je me suis retrouvée à la police des polices ! Quand je suis allée voir le DRH, j’ai dit : comment mon nom se trouve à la police des polices ? puis qu’on avait déterminé que toute notre unité doit se trouver soit aux services spéciaux, soit à la police criminelle. Maintenant comment mon non se retrouve à la police des polices ?  Puis qu’à la police des polices on a versé les indisciplinés. Or, moi je ne suis pas indisciplinée ! Quand je suis allée à la DRH, on m’ a informé que le commandant de la police des polices est venu chercher ton nom. Je me rappelle, ce commandant-là, il me courtisait quelque part. il est venu chercher uniquement mon nom, pour le verser là où il travaille, pour m’avoir bien. Moi j’ai dit non, je ne pars pas. dans ce cas, je ne pars pas je reste »*.

Madame E quant à elle, dans sa stratégie, elle a jugé bon d’éviter son supérieur hiérarchique.

# **CONCLUSION**

Ces récits de vie révèlent les difficultés que connaissent les femmes dans leurs trajectoires professionnelles. Notamment les contraintes de disponibilité horaire et mobilité géographique, comme le souligne aussi (Marry, Bereni, Jacquemart, Mancq, et al., 2015) ; (Pigeyre & Valette, 2004). Mais aussi les difficultés de concilier vie familiale et professionnelle, comme cela est indiqué dans les études de (Marry, Bereni, Jacquemart, Mancq, et al., 2015) ; (Pigeyre & Valette, 2004) ; (Cornet, 2020) ; (Gavray, 2006a). Elles sont aussi victimes du harcèlement comme souligne (Cornet, 2020), elles sont également découragées par leurs supérieurs hiérarchiques qui sont censés les encourager.

Face à toutes ces difficultés, comme stratégies, soit elles changent d’entreprise, soit elles créent leurs propres entreprises dans l’entreprenariat soit elles décident de se défendre elles même contre leurs bourreaux.

D’où la nécessité de revoir les normes de travail en tenant compte des réalités vécues par les femmes, il y a lieu aussi d’édicter des règles claires qui découragent le harcèlement en milieux professionnels en RDC, surtout sanctionner les auteurs du harcèlement.

Dans cette étude nous n’avons pas pu aborder les questions de savoir s’il y a des différences intergénérationnelles dans le choix de bifurcation ;  et celle des actions mises en place en RDC pour promouvoir l’égalité. Ceci fera l’objet de nos prochaines recherche.

# **BIBLIOGRAPHIE**

Belghiti-Mahut, S., Lafont, A.-L., Rodhain, A., & Rodhain, F. (2014). QUAND DES FEMMES AU SOMMET SE RACONTENT. *@GRH »*, *1*(10), 59–85.

Bender, A.-F., Dang, R., & Scotto, M.-J. (2016). LES PROFILS DES FEMMES MEMBRES DES CONSEILS D’ADMINISTRATION EN FRANCE. *Travail, Genre et Sociétés*, *1*(35), 67–85.

Bereni, P. L., Marry, C., & Pochic, S. (2011). Le plafond de verre dans les ministères regards croisés de la sociplogie du travail et de la science politique, *28*(2), 139–155.

Brillet, F., Coutelle, P., & Hulin, A. (2012). Quelles trajectoires professionnelles pour la génération Y ? *Revue Gestion*, *29*(5), 69–88.

Cerdin, J.-L. (2004). Les carrières dans un contexte global. *Management & Avenir*. https://doi.org/10.3917/mav.001.0155

Constitution. (2006). Constitution de la République Démocratique du Congo du18 Février 2006. *Journal Officiel de La Rdc*, (Numéro spécial), 3–80.

Cornet, A. (2020). Les trajectoires professionnelles des femmes : un labyrinthe, rempli de frustrations. In *31ème congrès de l’AGRH*.

Denave, S. (2017). Comprendre les bifurcations dans les parcours professionnels. *ERES, Vie Sociale*, *2*(18), 109–125.

Fagenson, E. (1990). At the Heart of Women in Management Research : Theoretical and Methodogical Approaches and Their Biases. *Journal of Business Ethics*, *9*(4/5), 267–274.

Gavray, C. (2006a). Au fur et à mesure qu ’ elles se construisent , les trajectoires professionnelles divergent entre les sexes : l ’ exemple belge. *OpenEdition*, 1–19. Retrieved from http://journals.openedition.org/formationemploi/2370

Gavray, C. (2006b). Vers une égalisation des débuts de trajectoire professionnelle des jeunes hommes et des jeunes femmes ? In érika (dir) Flahault (Ed.), *L’insertion professionnelle des femmes* (pp. 33–46). rennes: presse universitaire de rennes.

Grodent, F. (2015). *Les carrières des cades : le genre à l’épreuve des catégories d’âge*. Université de Liège.

INS. (2014). *Annuaire statistique*.

INS. (2017). *Annuaire statistique 2017*.

Laufer, J. (2009). L’égalité professionnelle entre les hommes et les femmes est-elle soluble dans la diversité ? *Travail, Genre et Sociétés*. https://doi.org/10.3917/tgs.021.0029

Marchand, & Isabelle. (n.d.). *Comprendre la pérennité du plafond de verre : le cas des entreprises privées au Québec*.

Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Le Mancq, F., Pochic, S., & Revillard, A. (2015). Le genre des administrations. la fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique. *Revue Française d’administration Publique*, *1*(153), 45–68.

Marry, C., Bereni, L., Jacquemart, A., Mancq, F. Le, Pochic, S., & Revillard, A. (2015). Le genre des administrations. La fabrication des inégalités de carrière entre hommes et femmes dans la haute fonction publique. *Revue Française d’administration Publique*, *1*(153), 45–68.

Milewski, F. (2004). L’inégalité entre les femmes et les hommes dans la haute fonction publique. *Travail, Genre et Société*, *12*(2), 203–212. https://doi.org/10.3917/tgs.012.0203

ONU Femmes. (2013). *La position de l’ONU femmes à propos du programme de développement de l’après 2015*.

Pigeyre, F., & Valette, A. (2004). Les carrières des femmes à l’Université. *Revue Française de Gestion*, *4*(151), 173–189.

Sanséau, P. (2005). Les récits de vie comme stratégie d ’ accès au réel en sciences de gestion : pertinence , positionnement et perspectives d ’ analyse. *Recherches Qualitatives*, *25*(2), 33–57.

Sem Mbimbi, P., & Cornet, A. (2017). *Méthodes de recherche en sciences économiques et de gestion*. Lubumbashi: Presses Universitaires de Lubumbashi.

Tremblay, D.-G. (2002). Les femmes sur le marché du travail au Québec et au Canada. *Revue Travail-Genre-et-Societes*, *2*(8), 193–211.

Zannad, H., & Galindo, G. (2016). Dépasser le plafond de verre : le cas des journalistes chez France Télévisions. *Management & Avenir*, *7*(89), 65–86. https://doi.org/10.3917/mav.089.0065

1. <https://zoom-eco.net/a-la-une/rdc-constitution-du-reseau-de-femmes-parlementaires> [↑](#footnote-ref-1)
2. <https://actualite.cd/2019/06/25/exetat-2019-environ-286050-filles-participent-la-session-ordinaire-cette-annee> [↑](#footnote-ref-2)
3. <https://www.radiookapi.net/actualite/2012/04/29/rdc-matata-ponyo-publie-gouvernement-de-36-membres> [↑](#footnote-ref-3)
4. <https://actualite.cd/2019/08/26/rdc-les-femmes-du-gouvernement-ilunkamba> [↑](#footnote-ref-4)
5. service académique, 2016 [↑](#footnote-ref-5)
6. service académique, 2018 [↑](#footnote-ref-6)
7. <https://riensanslesfemmes.org/category/dossiers/etats-des-lieux-de-la-parite/> [↑](#footnote-ref-7)