

## « L'APPORT DE L'APPROCHE GENRE AU DEVELOPPEMENT D'UNE SOCIETE COMMERCIALE : CAS DE LA SOCIETE KIVU COFFEE SARL »

Par **ABEDI BILIMBUNDA BILY**

Enseignant et chercheur (Ass2) à l'ISDR GOMA

B.P :232 GOMA, Tél (+243) 991352377, E-mail :[Abedibily@gmail.com](mailto:Abedibily@gmail.com)

### Résumé

Dans toute société humaine, le développement est le fruit du travail que fournissent les différents membres de celle-ci. La question de la réduction des inégalités constatées entre les sexes était perçue à ses débuts comme un problème pouvant se résoudre par le simple apport de la parité ou d'un simple partage des rôles entre les hommes et les femmes. Il a été question, de la liberté, de l'égalité, de la parité, de l'équité, de la mixité, des quotas, etc. Les rapports sociaux contiennent toujours des dimensions et des noyaux imaginaires. Une partie du pouvoir est toujours imaginaire mais l'exercice du pouvoir ne l'est pas.

C'est ainsi que si la construction sociale des sexes octroie des pouvoirs imaginaires aux hommes (prédispositions), l'exercice de ce pouvoir n'est pas imaginaire. Il est inscrit dans nos réalités et ceci dans tous les domaines de la vie politique, social, économique, etc. Plus un pays est sous développé, plus on observe les problèmes liés au genre, notamment les inégalités, les violences, l'accès à l'emploi même le droit des individus.

### INTRODUCTION

Dans la société africaine, généralement patriarcale, les femmes se battent et luttent nuits et jours pour avoir accès à l'emploi bien que cela semble difficile malgré multiples campagnes et programmes tant nationales qu'internationales. Et comme l'opportunité de travailler dans le secteur formel est hypothétique vu diverses réalités, la population active fait recours aux activités du secteur informel, notamment le petit commerce, l'artisanat et tant d'autres, handicapant le développement. Le développement peut être considéré comme un de ces domaines qui n'échappe pas aux effets de sexes. L'inégalité entre les sexes et l'inégalité des traitements conduisent à l'inégalité des chances de profiter des bénéfices du développement.

C'est à la fois, alertés par cet état de fait, et la conscience de la capacité de changer les choses que les promoteurs du développement vont tenter de s'inscrire dans une action en adéquation avec la prise en compte du genre dans le cadre de la lutte contre la pauvreté. Un des acteurs que sont les entreprises privées se donneront alors pour mission ou pour ambition de participer à la valorisation des capacités et à un partage équitable des fruits du développement.<sup>1</sup>

La notion « Genre et Développement » prendra toute sa valeur avec pour principe de base l'analyse des constructions sociales des sexes et l'intégration de l'autre sexe dans les luttes contre les inégalités.

Pour l'analyser, nous avons choisi d'explorer un domaine précis de cette question de la prise en compte du genre qui est l'intervention des entreprises privées, pour la lutte contre la pauvreté. Ce faisant, nous avons porté notre choix sur la société commerciale KIVU COFFEE SARL, qui œuvre dans plusieurs projets de développement et fait la promotion de la notion « Genre et Développement » dans sa vision, depuis quelques années déjà.

N'étant pas un travail de pionnier, notre étude s'est inspirée des investigations de plusieurs devanciers scientifiques qui ont plus ou moins exploré la question du génie et du développement. Il existe en effet plusieurs travaux et ouvrages relatifs au thème du genre et du développement et en particuliers sur les entreprises privées.

La construction du genre dans le discours du développement international, dans ce sous chapitre, nous allons analyser la matière dont les concepts de genre et d'égalité de genre sont utilisés par les interviewés. Plus haut, nous avons défini le genre comme « un élément constitutif de rapports sociaux fondés sur des différences perçues entre les sexes » (Scott 1988, 143) et « un champ premier au sein duquel, ou par le moyen duquel le pouvoir est articulé Scott 1988, 143) ». Dans les discours analysés, les interlocutrices font rarement référence à cette définition quand elles mobilisent la notion de genre. De manière générale, le genre est utilisé comme synonyme de femmes et égalité hommes-femmes ou associé à une approche développementaliste. Toutefois, quelques personnes interrogées mobilisent explicitement les notions de pouvoir et de rapports sociaux de sexes, comme nous le verrons plus bas.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup>Rapport annuel de l'organisation internationale du travail (OIT, 1995)

<sup>2</sup>Lynn Glaser, *maitrise la construction du genre dans le discours du développement international, Université de Montréal, édition 2018, p.68*

Toutefois, une autre lecture de textes religieux ne s'oppose peut-être pas aux valeurs universelles des droits humains comme l'explique la théologienne marocaine Asma Lamrab.<sup>3</sup> Elle propose une troisième voie qui prend en compte le référentiel religieux revisité et contextualisé ainsi que le référentiel universel. Cette vision réformiste de la troisième voie sous-entend une relecture des textes spirituel et de la jurisprudence islamique.

Elle nécessite une réforme politique (liberté, démocratie), ainsi qu'une réforme de la production intellectuelle musulmane ouvrant la voie à une critique interne (Lamrabet 2015).

Quelques interviewées mobilisent un discours développementaliste sur « la femme pauvre » qui vient du milieu rural, qui est associée aux tâches ménagères, qui est ignorante, illettrée, dépendante de son mari, peu autonome et faible. Un autre discours, plus local, caractérise la femme marocaine comme femme musulmane opprimée, mais s'opposant en même temps à l'égalité de genre. Cette analyse est particulièrement intéressante, car la plupart des partenaires d'entretien sont elles-mêmes des femmes marocaines qui s'excluent parfois des femmes qu'elles ciblent dans leur travail.

Citons d'abord deux interviewées qui reflètent l'assimilation des termes genre et femmes, et qui notent que les programmes de genre visent parfois principalement les femmes. Ainsi, un interlocuteur (entretien 6) remarque que « le genre en tant que question des femmes, c'était l'intérêt d'un certain nombre de projets ».<sup>4</sup>

Les conférences de Mexico (1975), de Copenhague (1980), et de Nairobi. (1985)<sup>5</sup> qui ont jalonné cette décennie, ont passé en revue le sort des femmes pays par pays. Elles ont permis l'élaboration de recommandations afin d'abaisser les obstacles à l'égalité des sexes et à la participation des femmes au développement. La femme était de ce fait l'objet de préoccupation. Le but étant de les aider à accéder à une égalité de statut avec les hommes.

Selon le sociologue et économiste français, Claudy VOUYE<sup>6</sup> « A Madagascar, l'approche GED est perçue comme une vision moins antagoniste et féministe des rapports homme/femme que l'approche IFD.

---

<sup>3</sup> Ancienne directrice du centre des études famines en Islam, Asma Lamrabet a dû démissionner en mars 2018 en raison de ses positions sur l'égalité entre hommes et femmes dans l'héritage, ce qu'elle considère comme une régression renforçant l'idée du patriarcat religieux (Bazonnet 2018).

<sup>4</sup> Lynn Glaser, *maîtrise la construction du genre dans le discours du développement international*, Université de Montréal, édition 2018, p.77

<sup>5</sup> Les conférences de Mexico (1975), de Copenhague (1980), et de Nairobi, (1985)

<sup>6</sup> *L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour l'emploi*, Ute BEHNING et AMPARO Serrano Pascual, Paris, Harmattan, 2002  
Johanno SIMEANT et Pascual DAUWIN, 2004, *ONG et Humanitaire*, Paris, Harmattan

Les participants de la formation étaient rassurés de voir que GED était plutôt l'étude des rapports sociaux qu'une approche pour la promotion de la femme ».

Maurice GODELIER<sup>7</sup> retient que l'analyse des mythes d'origine, des récits fondateurs, permet déjà de faire apparaître les enjeux associés à la construction des catégories de sexe. Ce sont des enjeux de pouvoir. Le pouvoir de contrôler des personnes, de contrôler l'accès aux dieux et aux forces qui règlent l'univers, aux ancêtres et bien entendu l'accès à la terre, aux moyens de destruction (armes) de production (outils) d'échange et aux moyens de subsistance.

D'après le rapport de la banque mondiale sur les politiques de développements genre et développement économique, le concept genre fait référence à des manières d'être particuliers, à des comportements imposés par la société ainsi qu'à des attentes spécifiques associées à chaque sexe. Les hommes et les femmes ne sont que différents sur le plan biologique<sup>8</sup>.

Selon François POULAIN<sup>9</sup>, le premier préjugé dont le genre humain devrait se défaire est celui de la prétendue supériorité des hommes sur les femmes. Mais il s'agit d'un préjugé inégalitariste partagé par les femmes autant que les hommes.

KENNETH ARROW (1973)<sup>10</sup>, évoquera les coûts de recrutement, en posant l'idée que les coûts fixés lourds, contraignent les entreprises à opérer une mixité de la main d'œuvre mais que cela ne résorberait pas pour autant les disparités salariales.

Selon, Michèle FERRAND<sup>11</sup>, l'un des domaines qui semble le plus résister à l'égalisation des positions selon le sexe est le domaine économique.

FINIS WEILCH (1967), fut le premier à poser l'idée selon laquelle les femmes et les hommes sont complémentaires au travail en raison de leurs différences d'éducatives. La productivité de l'entreprise se voit donc accrue du fait de cette complémentarité qui stimule aussi la productivité des hommes au contact de leurs collègues féminins, et les gains de l'entreprise vont augmenter dans les cas où les primes versées aux employés hommes qui ne dépassent pas le gain de productivité. Ce modèle présente donc un contexte où la mixité au sein de la main d'œuvre est possible et même préférable et des disparités salariales dues à leurs différences d'éducation qui engendrent des productivités différentes. Cela n'explique pas néanmoins pourquoi un employé homme et une employée femme de même formation n'ont pas le même salaire.

---

<sup>7</sup> Rapport annuel de la banque mondiale sur le genre et le développement, 2020

<sup>8</sup> Tabour et AUPLAT, Claire, 2003, *Les ONG du Commonwealth contemporain rôles bilans et perspectives*, Paris, Harmattan.

<sup>9</sup> KENNETH ARROW, *La place des femmes et les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, 1973, Paris, La Découverte.

<sup>10</sup> Michèle FERRAND, 2004, *Féminin Masculin*, Paris, Repères, La Découverte.

<sup>11</sup> FINIS WEILCH, *de la complémentarité entre sexe au milieu professionnel*, 1967, Ed. bright lord, Londres.

Au courant de ces deux dernières décennies, le pourcentage des femmes actives est passé de 10% à 40% sur le plan mondial. Malgré cette hausse, les inégalités salariales entre les hommes et les femmes persistent. Les femmes ont statistiquement moins de chance à occuper les hauts postes et obtenir des salaires élevés ; leur salaire mensuel moyen est inférieur de 20 à 30% à celui des hommes. Le sexe reste donc un facteur déterminant de la position professionnelle des individus sur le marché du travail.

Ces inégalités sont représentatives de la discrimination que subissent les femmes, mais n'en sont que la partie visible. En effet la plupart des institutions d'aide au développement de l'Afrique (multilatérales ou bilatérales) ont plus ou moins découvert depuis quelques années le rôle économique de la femme africaine. De ce fait la « femme africaine » surgit dans une nouvelle identité « fabriquée » par les « développeurs ». L'accès à l'eau, à la santé, au planning familial, à l'école et au lycée lui est reconnu en termes d'objectif économique.

Elle est la femme pauvre, vaillante, à aider dans son effort pour participer à la croissance économique et à la décroissance démographique. Face à l'échec de trente années de développement de l'Afrique on reporte sur « la femme » la responsabilité de tenter un nouveau développement (accès au crédit rural, micro entreprises urbaines, etc.).

Ce phénomène est observable sur le plan mondial, par exemple l'on observe que les écarts de rémunérations au sein de l'Europe des quinze varient entre 4% pour la Belgique et 22% pour l'Allemagne, pays où les femmes sont les plus discriminées. La moyenne de l'union européenne est de 15%. La France se situe parmi les premiers mais l'écart de la rémunération reste proche de la moyenne. Ces importantes différences de rémunérations entre les pays peuvent résulter de plusieurs causes. L'ensemble des pays, bien qu'appartenant à la même union, possède des nombreuses particularités. Chacun d'eux a un contexte historique, culturel et institutionnel différents. Les politiques publiques ne sont pas les mêmes. Les différences structurelles telles le niveau d'étude, la taille ou le secteur de l'entreprise peuvent également expliquer ces écarts. Les politiques sociales, comme les politiques économiques s'avèrent également peu efficace. Les différentes mesures visant à rencontrer moins des difficultés sur le marché d'emploi restent assez insuffisantes, bien que la France, sur le plan européen réussît à faire-mieux que plusieurs de ses voisins.

Dans les pays du tiers monde en général, et très particulièrement en Afrique, les discriminations basées sur le genre sont toujours observables. Dans nos pays, les femmes sont réduites au niveau de personne de second niveau. Par exemple, dans plusieurs traditions africaines, une femme ne peut pas être propriétaire du sol et même des biens matériels, sauf cas échéant.

Les femmes ne jouissent pas de leurs droits, suite aux différents us et coutumes africains, que ça soit sur leur mode de vie, leur habillement, leur alimentation, leurs droits à la parole pour ne citer que ceux-là.

En milieu rural, la femme africaine travaille plus que l'homme et même, malgré ses efforts, elle est écartée de plusieurs activités capitales. Le rôle de la femme paysanne dans les activités agricoles justifie leur place dans la communauté rurale. Il est visible, partout dans le monde africain, que les femmes jouent un très grand rôle, non seulement de mère mais aussi un rôle capital dans l'économie familiale.

Au Niger, par exemple, d'après les deuxièmes congrès de l'association des femmes tenues à DOSSO, l'on a révélé que, dans la région de Maradi, la production des femmes ainsi que leur travail dans les champs collectifs, sont très importantes. Cela étant, les produits agricoles sont obtenus au moins pour 50% à partir du travail de la femme, cependant la pertinence de ce grand rôle semble être ignorée<sup>12</sup>.

L'égalité entre hommes et femmes est au cœur du programme d'action de l'OIT en faveur du travail décent pour tous. Cette égalité conditionne les changements sociaux et institutionnels propices à un développement durable assorti d'égalité et de croissance. L'égalité entre hommes et femmes repose sur l'égalité des droits, des responsabilités et d'opportunités dont chacun devrait jouir, indépendamment de son sexe.

Dans le monde du travail, l'égalité entre hommes et femmes se décline de la façon suivante<sup>13</sup>:

- Egalité des chances et du traitement
- Egalité de rémunération pour un travail de valeur égale
- Egalité d'accès aux emplois sûrs et non dangereux pour la santé, ainsi qu'à une couverture sociale
- Egalité d'association et de négociations collective
- Egalité de perspectives de carrière
- Un équilibre entre le travail et vie privée, équitable tant pour les hommes que pour les femmes
- Egalité de participation à la prise de décisions à tous les niveaux.

Les femmes sont écartées des plusieurs projets de développement, services de vulgarisation et même dans le fonctionnement de plusieurs entreprises alors qu'elles devraient faire partie de tout cela. Il est clair que le désir d'améliorer le niveau de vie familial n'est pas le seul enjeu du travail féminin.

En République Démocratique du Congo, que ça soit et dans le secteur privé et le secteur public, les femmes sont écartées de plusieurs projets et fonctionnement de plusieurs entreprises. La féminisation du

---

<sup>12</sup>MUHINDO ATSONGYA Richard, *cours d'approches systémiques des problèmes ruraux, inédit, ISDRGOMA, 2021*

<sup>13</sup>Rapport annuel de l'organisation internationale du travail (OIT, 1995)

marché du travail est indéniable, la part des femmes aptes sur l'étendue nationale est estimée à plus ou moins 75%.

La triste réalité est que la masculinité négative, le patriarcat, le code du travail et même le code familial, sont causes de plusieurs difficultés que rencontrent les femmes dans le monde professionnel.

Et même, celles qui travaillent, se plaignent souvent de l'inégalité salariale, sont abusées soit mentalement, physiquement et même mentalement par leurs supérieurs, généralement masculins. Et même, celles qui occupent les hautes fonctions, se plaignent de l'insubordination, manque de respect des menaces reçues de la part des collègues.

En République Démocratique du Congo, les activités de la femme qui contribuent dans une large mesure au bon fonctionnement de la communauté sont la plupart invisibles et ne sont guère valorisées : voire complètement méconnues. Le rôle de la femme dans l'éducation des enfants, les soins prodigués aux enfants et aux vieux, l'approvisionnement en eau, en nourriture et en énergie, leur participation à la vie sociale et culturelle. Cette immense contribution n'est pas prise en compte dans le calcul du PNB mais considérée comme un réservoir inépuisable, acquis une fois pour toutes. Ce qui freine le développement, d'ailleurs<sup>14</sup>.

Le but de l'approche genre est de contribuer au changement des rapports entre l'homme et la femme. Pour cela, la femme doit acquérir davantage le pouvoir au niveau tant économique, social et politique, et tant comme individu que comme un groupe afin d'avoir plus de contrôle sur sa propre vie et sur la vie quotidienne de la communauté et de la société.

En République Démocratique du Congo, les femmes rencontrent des problèmes liés au genre sur le plan professionnel durant toute leur vie, elles ont du mal à s'épanouir, se sentir libre et sont travaillent sous pression, dans la plupart des cas. Les hommes et les femmes, sont différents biologiquement et rencontrent différentes réalités durant leur cursus professionnel<sup>15</sup>.

Dans ce travail, nous nous fixons comme objectif principal, qui est celui de comprendre, analyser, vérifier et de mieux cerner l'apport de l'approche genre au développement de la société KIVU COFFEE SARL, à Goma

Spécifiquement, nous nous proposons de répondre aux questions, que nous nous posons de manière suivante

1. Quelle est la part de l'approche genre dans le développement de la société KIVU
2. COFFEE SARL ?

---

<sup>14</sup>Portail du Ministère national de genre, famille et emploi, République Démocratique du Congo

<sup>15</sup>Rapport annuel de l'UNICEF ROC, 2020

3. Quels sont les problèmes auxquels est confrontée la femme au sein de la société
4. KIVU COFFEE SARL ?
5. Quelles sont les stratégies palliatives aux problèmes liés au genre dans le développement au sein de la société KIVU COFFEE SARL ?

## **HYPOTHESES**

Une hypothèse est une proposition provisoire, une présomption qui demande à être vérifiée. Partant de nos préoccupations, nous avons pu dégager les hypothèses suivantes :

1. Partant de la première préoccupation, l'approche genre favorise la productivité du travail, fait la promotion du développement durable, facilite l'égalité de chance à tous les employés, facilite l'épanouissement de tout un chacun en tenant compte de ses réalités sociales, biologiques, familiales,
2. Partant de la deuxième préoccupation, les problèmes auxquels sont confrontées les femmes pourraient être des harcèlements, inégalités salariales et professionnelles, préjugés, injures, l'injustice, les abus, menaces, les violences basées sur le genre
3. Partant de la troisième préoccupation, étant donné que les femmes sont les plus désavantagées par rapport aux hommes, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes nécessite d'accorder une attention particulière aux besoins et aux aspirations de la femme. En outre, l'inégalité des attentes et des relations de pouvoir influence négativement les hommes et les garçons à cause d'idées reçues sur la condition masculine. Or les femmes comme les hommes, et les filles comme les garçons, devraient être libres de s'épanouir et de prendre des décisions suivant leurs propres aptitudes et intérêts, sans limitations imposées par des rôles rigides attribués à l'un ou l'autre sexe. Promouvoir l'accès des femmes à l'éducation, aux formations et soins de santé, tout en tenant compte du rôle que joue celle-ci dans l'économie domestique, mettre en place des mesures qui peuvent concilier les responsabilités professionnelles et familiales et à bénéficier d'un congé parental et d'aides à la garde d'enfants par la société KIVU COFFEE SARL.

## **APPROCHES METHIODOLOGIQUES**

### **A. TYPE DE RECHERCHE**

Notre recherche est du type inductif.

Une recherche scientifique est dite inductive lorsque le chercheur mène une étude sur les faits connus par la société mais par contre celle-ci n'a pas toutes les données, les détails nécessaires. L'approche



genre joue un rôle capital dans le développement, mais rare sont ceux qui s'en rendent compte et plusieurs acteurs ne connaissent ni leurs droits, ni leurs devoirs.

KIVU COFFEE SARL est une société commerciale moderne, civilisée, ordonnée, disciplinée et mieux encore, il répond à toutes les conditions exigées par la loi congolaise en matière de commerce et des entreprises.

## **B. METHODES**

Selon GRAWITZ Madeleine<sup>16</sup>, la méthode est un ensemble des opérations intellectuelles par lesquelles une discipline cherche à atteindre les vérités qu'elle poursuit, les démontre, les vérifie. Cette conception de la méthode inhérente à toute recherche scientifique, permet de la considérer comme un ensemble des règles rendant accessible la réalité à saisir. Ainsi, pour ce qui est de notre sujet de recherche, nous avons utilisé les méthodes suivantes :

- Méthode statistique : elle nous a été utile dans l'interprétation des données chiffrées pendant le dépouillement des protocoles d'enquête.
- Méthode analytique : elle a permis d'analyser minutieusement les différentes données résultant de notre enquête.
- Méthode descriptive : elle nous a permis de décrire l'entreprise en nous fournissant les détails nécessaires, indispensables à notre étude.

## **C. TECHNIQUES**

Une technique est un ensemble des procédés employés pour produire un travail quelconque. Si les méthodes sont utilisées pour l'élaboration complète et détaillée du travail de recherche, les techniques sont, elles, utiles pour la collecte des données.

GRAWITZ M., définit les techniques comme des procédés opératoires rigoureux bien définis, transmissibles, susceptibles d'être appliqués à nouveaux dans les mêmes conditions adaptées au genre de problème ou de phénomènes en cause. Ce sont des moyens utilisés pour atteindre un but mais qui se situent au niveau des faits ou des étapes pratiques. Aussi, pour la réalisation de notre travail, nous nous sommes servis sur le terrain, des techniques suivantes pour la collecte des informations<sup>17</sup>.

- **Technique documentaire**

---

<sup>16</sup>GRAWITZ M., Méthodes des sciences sociales, édition Dalloz, Paris, 2001, p. 351

<sup>17</sup>Grawitz M., *Op.cit.*, p. 424

Elle nous a permis d'exploiter différents ouvrages (livres, Tfc, mémoire, thèse, différents rapports, articles, cours, ...) en rapport avec notre sujet.

- **Technique d'observation directe**

Cette technique nous a permis de recueillir les données auprès des employées et de l'employeur de la société KIVU COFFEE SARL à Goma.

- **Technique d'interview**

Grace à cette technique nous nous sommes entretenus avec nos enquêtés sous formes d'entrevue/interview dans le but de nous fournir les informations nécessaires à notre étude.

- **Technique de questionnaire**

Cette technique nous a facilité de récolter les données nécessaires à notre étude auprès de nos enquêtés en répondant aux différentes questions proposées sur notre questionnaire d'enquête.

- **Technique d'échantillonnage**

La question de la représentativité statistique ne sera pas celle qui guidera notre investigation dans la mesure où notre étude se veut une recherche qualitative, une étude compréhensive et scientifique orientée vers l'analyse des données recueillies sur terrain que du constat des résultats quantitatifs, opter pour l'échantillon raisonné sera notre principe de base dans la confection de notre population cible.

## **OBJECTIF DU TRAVAIL**

### **Objectif global**

Mesurer l'apport de l'approche genre face au développement de la société commerciale KIVU COFFEE SARL.

### **Objectifs spécifiques**

- Démontrer l'apport de l'approche genre dans le développement de l'entreprise
- KIVU COFFEE SARL,
- Analyser leurs conditions de travail en tenant compte de leur condition social, économique, familial et même biologique,
- Connaitre les difficultés liées à leur vie professionnelle,
- Proposer des stratégies pouvant permettre la prise en compte de l'approche genre dans le développement de l'entreprise KIVU COFFEE SARL en général et même celui de la République Démocratique du Congo.

## **CHOIX ET INTERETS DU SUJET**

### **A. CHOIX**

Le travail étant un droit fondamental de toute congolaise et congolais. La population active congolaise se bat jours et nuits pour se faire une place dans le milieu professionnel, mais lequel, malheureusement est difficile d'y avoir accès. Et même la couche minoritaire de la population qui a de l'emploi, se plaint des mauvaises conditions de travail et tant d'autres difficultés.

En République Démocratique du Congo, les femmes enquêtées qui ont d'emploi ont peu de chance d'être embauchées par rapport aux candidats hommes pour le même poste et salaire. La société africaine en général et congolaise en particulier perçoit que ce phénomène est naturel et pourtant le genre est indissociable du développement durable, car plus l'on est unis et plus on est fort.

Les femmes qui ont du travail se plaignent toujours des harcèlements, des insultes, des injures, du manque de confiance en elles et même des mauvais traitements reçus de la part de leurs employeurs et collègues de service.

Il est évident que les femmes sont des piliers indispensables au développement durable mais malheureusement, peu sont ceux qui le savent.

La prise en compte de l'approche genre devrait atténuer les effets de la pauvreté et du sous-développement au sein de la société par l'emploi, la création des opportunités d'emplois, la promotion de la cohésion et de la paix.

La société KIVU COFFEE SARL a été notre terrain d'étude par le fait qu'elle remplit les normes exigées par l'état congolais en matière de commerce (la société commerciale remplit les conditions exigées pour évoluer dans le secteur formel).

#### **Intérêt du travail**

L'intérêt de notre travail est triple, entre autres :

#### **Intérêt personnel**

Ce travail nous permettra d'avoir des données nécessaires sur l'approche genre et développement en général, et au sein de la société KIVU COFFEE SARL en particulier.

#### **Intérêt scientifique**

Notre travail fournira des données nécessaires à d'autres chercheurs qui voudront mener des recherches dans ce domaine ou similaire.

**Intérêt social**

Ce travail se veut d'être un document permettant aux acteurs aussi nationaux et qu'internationaux d'avoir un aperçu sur le sujet, et permettre aux politiques de prendre des bonnes mesures lors des prises des décisions sur la question.

**INTERPRETATION DES RESULTATS****Q.I. Comment affectez-vous votre revenu ?****Tableau n° 1. Affectation du revenu**

Résolution des besoins	Effectifs	Pourcentage
<b>Primaires (alimentation, santé, habitation,...)</b>	18	36
<b>Secondaires (habillement, scolarisation,...)</b>	22	44
<b>Autres: investissement, loisir, épargne,...</b>	10	20
<b>Total</b>	50	100

Source nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire : Apres la lecture de ce tableau, nous constatons que 36% des enquêtés affectent leurs revenus pour la résolution des besoins primaires (alimentation, santé, habitation,...), 44% des enquêtés affectent leurs revenus pour la résolution des besoins secondaires (habillement, scolarisation,...) et que 20% des enquêtés affectent leurs revenus pour la résolution d'autres besoins notamment l'investissement, l'épargne, le loisir,

**Q. II. Êtes-vous d'avis que les taches professionnelles, exécutées ensemble et par l'homme et par la femme, seraient indissociables au développement de la société KIVU COFFEE SARL ?****Tableau n° 2 : Avis des enquêtés sur le genre et le développement sur le plan professionnel**

Avis	Effectifs	Pourcentage
<b>Oui</b>	31	62
<b>Non, par le fait que les femmes sont souvent paresseuses et dépendantes des hommes</b>	4	8
<b>Non, par le fait que les hommes discriminent les femmes et par conséquent elles ne mettent pas toutes leurs capacités en œuvres</b>	3	6
<b>Non, pour de raisons liées à la religion, à la société et à la tradition</b>	12	24
<b>Total</b>	50	100

Source : nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire: Il ressort de ce tableau que 62% des enquêtés ont un avis favorable sur le fait que les tâches exécutées par l'homme et la femme seraient indissociables au développement de la société KIVU COFFEE SARL, 8% des enquêtés ont un avis défavorable sur la question par le fait que les femmes sont souvent paresseuses et dépendantes des hommes, 6% des enquêtés ont un avis défavorable sur la question par le fait que les hommes discriminent les femmes et par conséquent elles ne mettent pas toutes leurs capacités en œuvres et que 24% des enquêtés ont un avis défavorable sur la question, pour des raisons liées à la religion, à la société et à la tradition

**Q.III. Quel est votre niveau de connaissance sur la notion « genre et développement », qui est l'une des notions les plus importantes dans tout processus de développement durable?**

**Tableau n° 3 : Connaissance sur la notion genre et développement**

Niveau de connaissance	Effectifs	Pourcentage
Aucun	7	14
Moyen	12	24
Suffisant	31	62
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Source : nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire : Il découle de ce tableau que 14% des enquêtés n'ont aucun niveau de connaissance sur la notion « genre et développement », que 24% des enquêtés ont un niveau moyen de connaissance sur cette dernière et que 62% des enquêtés ont un niveau de connaissance suffisant sur la question.

**Q. IV. Avez-vous déjà été victime ou même témoin d'un acte de violence basée sur le genre(VBG) au sein de la société KIVU COFFEE SARL ?**

**Tableau n° 4 : Incidence des VBG**

Témoignage	Effectifs	Pourcentage
Non	33	66
Oui, j'ai un jour été victime ou témoin d'une inégalité liée au salaire	5	10
Oui, j'ai un jour été victime ou témoin des menaces et harcèlements	12	24
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Source : nos enquêtes sur terrain. Octobre 2021.

Commentaire : Nous remarquons dans ce tableau que 66% des enquêtés n'ont jamais été témoins ou même victimes des VBG, 10% des enquêtés ont déjà été victimes ou témoins des VBG liées aux menaces et harcèlements.

**QV. Selon vous, quelle est la contribution de la prise en compte l'approche genre dans le développement de la société KIVU COFFEE SARL ?**

**Tableau n° 5 : Contribution de l'approche genre**

<b>Avis de l'enquêté</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Elle favorise laproductivité du travail</b>	37	78
<b>Elle fait la promotion du développement durable</b>	3	6
<b>Elle facilite l'égalité de chance à tous les employés (le droit à la promotion, aux bonus, aux primes d'encouragements et majorations salariales, à la liberté d'expression et de pensée,...)</b>	2	4
<b>Elle facilite l'épanouissement de tout un chacun en tenant compte desréalités sociales,biologiques, familiales,...</b>	8	16
<b>Total</b>	50	100

Source : nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire : Suite à ce tableau, nous remarquons que 78% des enquêtés pensent que la prise en compte de l'approche genre favorise la productivité du travail, 6% des enquêtés pensent qu'elle fait la promotion du développement durable, 4% des enquêtés pensent qu'elle facilite l'égalité de chance à tous les employés et 16% des enquêtés pensent qu'elle facilite l'épanouissement de tout un chacun en tenant compte des réalités sociales, biologiques, familiales, ...

**Q.VI. Quels sont les problèmes auxquels est confrontée la femme au sein de la société KIVU COFFEE SARL ?**

**Tableau n° 6 : Les problèmes que les femmes confrontent**

<b>Les problèmes</b>	<b>Effectifs</b>	<b>Pourcentage</b>
<b>Les VBG</b>	12	24
<b>La discrimination positive</b>	4	8
<b>Les inégalités salariales et professionnelles</b>	3	6
<b>Aucun problème</b>	31	62
<b>Total</b>	50	100

Source : nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire : Après la lecture de ce tableau, il convient de signaler que 24% des enquêtés pensent que les problèmes auxquels est confrontées la femme au sein de KIVU COFFEE sont des VBG, 8% des enquêtés pensent que c'est la discrimination positive, 6% des enquêtés pensent que ce sont des inégalités salariales et professionnelles et 62% des enquêtés pensent que les femmes ne rencontrent aucun problème au sein de la société

KIVU COFFEE SARL.

**Q.VII. Avec la prise en compte de l’approche genre, estimez-vous que les femmes bénéficient malheureusement d’un traitement de faveur par rapport aux hommes, au sein de la société KIVU COFFEE SARL, ce qui a généralement des conséquences négatives sur le processus de développement ?**

**Tableau n° 7 : Mauvaise conception de l’approche genre**

Avis	Effectifs	Pourcentage
<b>Oui</b>	34	68
<b>Non</b>	16	32
<b>Total</b>	50	100

Source : nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire : Il convient de signaler que, après la lecture de ce tableau, que 68% des enquêtés pensent que les femmes bénéficient d’un traitement de faveur par rapport aux hommes et 32% des enquêtés pensent qu’il n’y a aucun traitement de faveur que bénéficient telle ou telle autre personne.

## **STRATEGIES POUR PALLIER AUX PROBLEMES LIES AU GENRE FACE AU DEVELOPPEMENT**

**Q. VIII. Quelles sont les stratégies nécessaires qui pourraient diminuer ou même résoudre tous les problèmes liés au genre face au développement de la société KIVU COFFEE SARL ?**

**Tableau n° 8 Stratégie de la promotion du genre et développement**

Stratégie	Effectifs	Pourcentage
Sanctionner toute forme de VBG au sein de l’entreprise	4	8
Promotion de l’approche genre à l’interne et à l’externe de l’entreprise	12	24
Mettre en place des mesures pouvant concilier les responsabilités professionnelles et familiales	16	31
Promouvoir l’accès de la femme à l’éducation, aux formations et aux soins de santé	5	10
Promouvoir l’égalité entre l’homme et la femme sur tous les plans (salaire pour même tâches, droit à la promotion, mêmes avantages,...)	13	26
<b>Total</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Source : nos enquêtes sur terrain, Octobre 2021.

Commentaire: Il ressort de ce tableau que, pour diminuer ou même résoudre tous les problèmes liés au genre dans le développement de la société KIVU COFFEE SARL, 8% des enquêtés estiment que Sanctionner toute forme de VBG au sein de l’entreprise est une piste de solution, 24% des enquêtés

proposent la promotion de l'approche genre à l'interne et à l'externe de l'entreprise comme piste de solution, 32% des enquêtés proposent la mise en place des mesures pouvant concilier les responsabilités professionnelles et familiales, 10% des enquêtés proposent la promotion de l'accès à L'éducation, aux formations et aux soins de santé à la femme et 26 % des enquêtés proposent la promotion de l'égalité entre l'homme et la femme sur tous les plans( salaire pour même taches, droit à la promotion, mêmes avantages,...).

## **DISCUSION DES RESULTATS**

Dans cette partie, nous allons discuter les résultats issus de cette étude comparativement aux études antérieures et aux théories concernant les hypothèses émises précédemment dans ce travail tout en nous focalisant sur l'objectif de celui-ci qui consiste à mesurer l'apport de l'approche genre face au développement de la société commerciale KIVUCOFFEE SARL.

En effet, la discussion des résultats s'articule autour des points suivants :

- Résultats sur l'identification des enquêtés
- Résultats sur les questions proprement dites
- Stratégies pour pallier aux problèmes liés au genre face au développement

## **RESULTATS SUR LES QUESTIONS PROPREMENT DITES**

Toujours, dans cette même partie, il est remarqué que la grande majorité des employés ont un ménage de plus de 5 personnes (Tableau n° 1 : 18% des enquêtés ont un ménage composé de 1 à 4 personnes, 30% des enquêtés ont un ménage composé de 5 à 8 personnes et 52% des enquêtés Ont un ménage qui compte plus de 8 personnes).

Les résultats révèlent que les revenus des employés aident à résoudre au maximum un plus grand nombre des besoins socio-économiques et familiaux des employés (Tableau n° 2: 36% des enquêtés affectent leurs revenus pour la résolution des besoins primaires commel'alimentation, santé, habitation, ..., 44% des enquêtés affectent leurs revenus pour la résolution des besoins secondaires comme l'habillement, scolarisation, ... et que 20% des enquêtés affectent leurs revenus pour la résolution d'autres besoins notamment l'investissement, l'épargne, le loisir, le voyage, les œuvres de charité ...).

Les points de vue des enquêtés sur la question de savoir si les taches professionnelles, exécutées ensemble et par l'homme et par la femme, seraient indissociables au développement de la société KIVU COFFEE SARL. A cette question, bon nombre des enquêtés ont un avis favorable sur la question et le reste



a un avis défavorables pour diverses raisons (Tableau n° 3: 62% des enquêtés ont un avis favorable sur le fait que les tâches exécutées par l'homme et la femme seraient indissociables au développement de la société KIVU COFFEE SARL, 8% des enquêtés ont un avis défavorable sur la question par le fait que les femmes sont souvent paresseuses et dépendantes des hommes, 6% des enquêtés ont un avis défavorable sur la question par le fait que les hommes discriminent les femmes et par conséquent elles ne mettent pas toutes leurs capacités en œuvres et que 24% des enquêtés ont un avis défavorable sur la question, pour des raisons liées à la religion, à la société et à la tradition).

La notion « genre et développement » est l'une des plus importantes dans tout processus de développement durable, comme le démontrent beaucoup d'expert en matière de développement et particulièrement en voulant savoir le niveau de connaissance des employés sur le sujet, nous avons été stupéfait par les résultats tels que la plus grande majorité des enquêtés ont quand même un niveau de connaissance suffisant (Tableau n° 4 :14% des enquêtés n'ont aucun niveau de connaissance sur la notion «genre et développement », que 24% des enquêtés ont un niveau moyen de connaissance sur cette dernière et que 62% des enquêtés ont niveau de connaissance suffisant sur la question).

Presque partout au monde, dans le milieu professionnel, les femmes ont souvent été victimes des violences basées sur le genre un peu partout au monde. Par exemple, sur le facteur rémunération, l'on n'observe que les écarts de rémunérations au sein de l'Europe quinze varient entre 4% pour la Belgique et 22% pour l'Allemagne, pays où les femmes sont les plus discriminées.

En Afrique, Les femmes ne jouissent pas de leurs droits, suite aux différents us et coutumes africains, que ça soit sur leur mode de vie, leur habillement, leur alimentation, leurs droits à la parole pour ne citer que ceux-là.

Les VBG sont aussi observables au sein de la société KIVU COFFEE SARL, bien que nous n'avons pas pu reçu le témoignage de plusieurs cas (Tableau n° 5: 66% des enquêtés n'ont jamais été témoins ou même victimes des VBG, 10% des enquêtés ont déjà été victimes ou témoins des VBG liées aux inégalités salariales et que 24% des enquêtés déjà été victimes ou témoins des VBG liées aux menaces et harcèlements).

Comme nous l'avons cité dans le chapitre précédent, le but de l'approche genre est de contribuer au changement des rapports entre l'homme et la femme. Pour cela, la femme doit acquérir davantage le pouvoir au niveau tant économique, social et politique, et tant comme individu que comme un groupe afin d'avoir plus de contrôle sur sa propre vie et sur la vie quotidienne de la communauté et de la société.

La prise en compte l'approche genre contribue au développement de la société KIVU COFFEE SARL par le fait que les hommes et les femmes mettent leurs compétences, leurs savoirs, leurs talents et même leurs différences au service de l'entreprise.

Bon nombre des enquêtés pensent que l'approche genre favorise le développement et tout l'effectif a un avis positif sur la question (Tableau n° 6 : 78% des enquêtés pensent que la prise en compte de l'approche genre favorise la productivité du travail, 6% des enquêtés pensent qu'elle fait la promotion du développement durable, 4% des enquêtés pensent qu'elle facilite l'égalité de chance à tous les employés et 16% des enquêtés pensent qu'elle facilite l'épanouissement de tout un chacun en tenant compte des réalités sociales, biologiques, familiales, ...).

Les femmes font face à beaucoup des problèmes dans le milieu professionnel, en République Démocratique du Congo. Les femmes rencontrent des problèmes liés au genre sur le plan professionnel durant toute leur vie, elles ont du mal à s'épanouir, se sentir libre et sont travaillent sous pression, dans la plupart des cas. Les hommes et les femmes, sont différents biologiquement et rencontrent différentes réalités durant leur cursus professionnel peuvent enfanter avoir des indispositions, des règles, des malaises, élèvent des enfants et jouent des rôles très capitales sur le plan sociale, familial, économique, éducatif pour ne que citer ceux-là. La masculinité négative, le patriarcat, le code du travail et même le code familial, sont causes de plusieurs difficultés que rencontrent les femmes dans le monde professionnel. En nous basant sur plusieurs études, l'on remarque que les femmes qui travaillent, se plaignent souvent de l'inégalité salariale, sont abusées soit mentalement, physiquement et même mentalement par leurs supérieurs, généralement masculins. Et même, celles qui occupent les hautes fonctions, se plaignent de l'insubordination, manque de respect et des menaces reçues de la part des collègues hommes ou femmes.

La société KIVU COFFEE SARL ne fait pas d'exception car les femmes y racontent aussi quelques problèmes et ce travail pourra servir de rappel à l'employeur de s'investir sur cette question au cas échéant (Tableau n° 7 : 24% des enquêtés pensent que les problèmes auxquels est confrontées la femme au sein de KIVU COFFEE sont des VBG, 8% des enquêtés pensent que c'est la discrimination positive, 6% des enquêtés pensent que ce sont des inégalités salariales et professionnelles et 62% des enquêtés pensent que les femmes ne rencontrent aucun problème au sein de la société KIVU COFFEE SARL).

Malheureusement, l'approche genre mal employés a généralement des répercussions négatives sur le développement, nous qualifions ce phénomène de discrimination positive de la femme au détriment de l'homme. Ce qui est choquant, c'est lorsque l'on fait confiance à un individu sans tenir compte de ses compétences, talents et connaissance par le fait que tout ce qui compte actuellement, c'est la présence des femmes dans tout processus de développement.

C'est regrettable de remarquer, actuellement, qu'à force de vouloir privilégier la prise en compte du genre, bon nombre d'employeurs engagent des nouvelles unités, par sentimentalisme et par impressionnisme et non par professionnalisme.

Beaucoup des enquêtés estiment que les femmes bénéficient d'un certain genre le traitement des faveurs par rapport aux hommes au sein de KIVU COFEE SARL (Tableau n° 8: 68% de enquêtés pensent que les femmes bénéficient d'un traitement de faveur par rapport aux hommes et 32% des enquêtés pensent qu'il n'y a aucun traitement de faveur que bénéficient telle ou telle autre personne.

## **STRATEGIES POUR PALLIER AUX PROBLEMES LIES AU GENRE FACE AU DEVELOPPEMENT**

Comme nous l'avons cité dans la partie introductive de notre travail, les femmes sont les plus désavantagées par rapport aux hommes, la promotion de l'égalité entre hommes et femmes nécessite d'accorder une attention particulière aux besoins et aux aspirations de la femme. En outre, l'inégalité des attentes et des relations de pouvoir influence négativement les hommes et les garçons à cause d'idées reçues sur la condition masculine (une masculinité négative, un genre de patriarcat radicalisé). Or les femmes comme les hommes, et les filles comme les garçons, devraient être libres de s'épanouir et de prendre des décisions suivant leurs propres aptitudes et intérêts, sans limitations imposées par des rôles rigides attribués à l'un ou l'autre sexe.

Et c'est dans le même angle, qu'Albert Einstein<sup>18</sup>, estime que « tout le monde est un génie. Mais si l'on juge un poisson par sa capacité à grimper aux arbres, il passera sa vie entière en étant persuadé qu'il est totalement stupide ». Cette pensée, signifie dans notre contexte qui est préférable de tenir compte des aptitudes, des différences biologiques, des besoins et aspirations de tout un chacun.

En ce qui concerne les stratégies proposées, la majorité de nos enquêtés estiment que la promotion de l'approche genre à l'interne et à l'externe de l'entreprise, la mise en place des mesures pouvant concilier les responsabilités professionnelles et familiales et la promotion de l'égalité entre l'homme et la femme sur tous les plans (salaire pour même tâches, droit à la promotion, mêmes avantages,...) et les autres pensent qu'en sanctionnant toute forme de VBG au sein de l'entreprise et promouvoir l'accès à l'éducation, aux formations et aux soins de santé à la femme pourraient diminuer ou même résoudre tous les problèmes liés au genre dans le développement de la société KIVU COFFEE SARL (Tableau n° 9).

## **CONCLUSION**

Au terme de cette étude portant sur « l'apport de l'approche genre au développement d'une société commerciale » : cas de la société KIVU COFFEE SARL.

---

<sup>18</sup> Albert Einstein, cité dans le film « Akeekzh and the bees », sorti en 2005.

L'effectif de notre milieu d'étude s'élève à 523, mais comme nous n'avons pas suffisamment des ressources nécessaires pour mener l'enquête auprès de tout le monde, et c'est ainsi que nous avons tiré au hasard un échantillon 50 personnes dont 25 hommes et 25 femmes.

Nos trois hypothèses ont été confirmées.

Notre première hypothèse a été confirmée au niveau du neuvième tableau, dans lequel, nous remarquons que 78% des enquêtés pensent que la prise en compte de l'approche genre favorise la productivité du travail, 6% des enquêtés pensent qu'elle fait la promotion du développement durable, 4% des enquêtés pensent qu'elle facilite l'égalité de chance à tous les employés et 16% des enquêtés pensent qu'elle facilite l'épanouissement de tout un chacun en tenant compte des réalités sociales, biologiques, familiales, ...

Notre deuxième hypothèse a été confirmée à son tour au niveau du dixième tableau, dans lequel, il convient de signaler que 24% des enquêtés pensent que les problèmes auxquels est confrontées la femme au sein de KIVU COFFEE sont des VBG, 8% des enquêtés pensent que c'est la discrimination positive, 6% des enquêtés pensent que ce sont des inégalités salariales et professionnelles et 62% des enquêtés pensent que les femmes ne rencontrent aucun problème au sein de la société KIVU COFFEE SARL.

Notre troisième hypothèse a été vérifiée au niveau du neuvième tableau, dans lequel, la majorité de nos enquêtés estiment que la promotion de l'approche genre à l'interne et à l'externe de l'entreprise, la mise en place des mesures pouvant concilier les responsabilités professionnelles et familiales et la promotion de l'égalité entre l'homme et la femme sur tous les plans salaire pour même tâches, droit à la promotion, mêmes avantages,..., et les autres pensent qu'en sanctionnant toute forme de VBG au sein de l'entreprise et promouvoir l'accès à l'éducation, aux formations et aux soins de santé à la femme pourraient diminuer ou même résoudre tous les problèmes liés au genre dans le développement de la société KIVU COFFEE SARL.

## **BIBLIOGRAPHIE**

### **I. RAPPORT**

1. Rapport annuel de l'organisation internationale du travail (OIT, 1995)
2. Rapport annuel de la banque mondiale sur le genre et le développement, 2020
3. Rapport annuel de l'organisation internationale du travail (OIT, 1995)
4. Rapport annuel de l'UNICEF ROC, 2020
5. Portail du Ministère national de genre, famille et emploi, République Démocratique du Congo

## **II. OUVRAGES**

1. Lynn Glaser, maitrise la construction du genre dans le discours du développement international, Université de Montréal, édition 2018, p.68
2. Ancienne directrice du centre des études famines en Islam, Asma Lamrabet a dû démissionner en mars 2018 en raison de ses positions sur l'égalité entre hommes et femmes dans l'héritage, ce qu'elle considère comme une régression renforçant l'idée du patriarcat religieux (Bazonnet 2018).
3. Lynn Glaser, maitrise la construction du genre dans le discours du développement international, Université de Montréal, édition 2018, p.77
4. Les conférences de Mexico (1975), de Copenhague (1980), et de Nairobi, (1985)
5. L'approche intégrée du genre dans la stratégie européenne pour emploi, Ute BEHNING et AMPARO Serrano Pascual, Paris, Harmattan, 2002 Johanno SIMEANT et Pascual DAUWIN, 2004, ONG et Humanitaire, Paris, Harmattan
6. Tabour et AUPLAT, Claire, 2003, Les ONG du Commonwealth contemporain rôles bilans et perspectives, Paris, Harmattan.
7. KENNETH ARROW, La place des femmes s les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales, 1973, Paris, La Découverte.
8. Michèle FERRAND, 2004, Féminin Masculin, Paris, Repères, La Découverte.
9. FINIS WEILCH, de la complémentarité entre sexe au milieu professionnel, 1967, Ed. bright lord, Londres.
10. GRAWITZ M., Méthodes des sciences sociales, édition Dalloz, Paris, 2001, p. 351
11. Grawitz M., Op.cit., p. 424
12. Albert Einstein, cité dans le film « Akeekzh ond the bees », sorti en 2005.

## **III. COURS**

1. MUHINDO ATSONGYA Richard, cours d'approches systémiques des problèmes ruraux, inédit, ISDRGOMA, 2021.