



Exploration du leadership féminin dans l'informel sur l'efficacité des ONG dans la commune de Mont-Ngafula

✍ NANKWAYA AFUKINI Merando, KABAMBA MANATA Augustin, LONGO
MALEKAMA Evelyne, MANUKA NZUMI EKANGE Vincent de Paul et KUSA
LUTUMBA Clovis*

*Chefs de Travaux à l'UPN/Kinshasa – RD Congo

Résumé

L'objet de cette recherche porte sur la question d'exploration du leadership féminin dans l'informel sur l'efficacité des ONG aux Congo (enquête à Mont Ngafula II). Pour traiter cette problématique, nous avons successivement défini les concepts de base, il s'agit de management, leadership, femme, ONG, efficacité et exploration.

Pour atteindre les objectifs de l'étude, le recours à la méthode d'enquête appuyée par certaines techniques telles que : le questionnaire d'enquête, l'interview, l'observation libre et participante ainsi que la documentation. Ceci fait montre l'impact du leadership féminin dans l'informel et son efficacité sur les ONG autrement dit le leadership féminin bien que dans l'informel fait partie des facteurs du développement d'un pays, pour ce, les hommes doivent éviter la discrimination et favoriser les femmes évoluant dans le secteur informel.

Après avoir détaillé la méthodologie adoptée pour cette enquête, l'analyse de l'ensemble des données recueillies sur terrain nous a également permis de proposer un certain nombre des recommandations pouvant apparaître comme leviers de leadership féminin.

Mots clés : Exploration, Management, Leadership, Femme, Efficacité, ONG.

ABSTRACT

The purpose of this research focuses on the question of exploring female leadership in the informal sector on the effectiveness of NGOs in the Congo (survey at Mont Ngafula II). To address this issue, we have successively defined following the basic concepts : management, leadership, women, NGOs, efficiency and exploration. To achieve the objectives of this study, the use of the survey method (supported by certain techniques such as : the survey questionnaire ; the interview, free and participating observation as well as documentation). This allowed us to demonstrate the impact of female leadership in the informal sector and its effectiveness on NGOs, in other words female leadership, although in the informal sector, is one of the factors in the development of a country.

After detailing the methodology adopted for this survey, the analysis of all the data collected in the field also allowed us to propose a certain number of recommendations that could also appear as levers for female leadership.

Keyword : Exploration, Management, Leadership, Woman, efficiency, NGO.

Introduction

Le développement d'un pays ne dépend pas nécessairement du système structuré formel, mais aussi du système non structuré, ou encore informel d'où l'importance des ONG. Depuis les années 1980-1990, les organisations non gouvernementales et les associations des femmes se sont mobilisées pour la promotion de l'équité de genre. Cette forte mobilisation a abouti à la mise en place de plusieurs politiques et stratégies à travers des programmes de développement.

Cependant, les femmes ont longtemps été encouragées à s'investir ; pour la plupart dans des activités qui leur sont traditionnellement dévolues (maraîchage, artisanat féminin, couture, hôtellerie, esthétique, ménage). Malgré les efforts, que les femmes fournissent, elles constituent toujours la fraction la plus importante des couches les plus fragilisées.

Les organisations non gouvernementales au Congo se sont créées dans l'objectif de venir en aide à la population congolaise la plus démunies ; qui de fois manque à manger, n'a pas accès aux soins médicaux appropriés, cette population qui manque les moyens de scolariser les enfants.

Le niveau social de la vie congolaise pose problèmes, les biens de premières nécessités jusqu'à nos jours ne sont pas disponibles (les vêtements, la nourriture, les soins médicaux, les logements, l'eau, l'électricité, etc.) une situation complexe. Le chômage occupe un taux très élevé de l'ensemble de la population congolaise, les conditions de vie ne sont pas favorables. Pour remédier à cette situation catastrophique, la femme congolaise ne croise pas les bras à ne comptant que sur l'homme qui, à son tour, a ses limites et insuffisances, elle prend la voie de l'entrepreneuriat, et les initiatives en se mettant au travail tant bien dans le formel que dans l'informel pour faire avancer les choses et afin d'apporter des solutions aux problèmes de la société.

Pour consolider le slogan "union fait la force", les femmes se mettent en groupe, en association pour travailler d'une manière efficace et efficiente au lieu de croiser les bras en attendant la manne qui tombera du ciel, ou encore en tendant les mains toujours vers la Communauté Internationale. Cette pratique diminue la crédibilité et la personnalité du demandeur car la main qui donne est toujours supérieure à celle qui reçoit.

Les femmes congolaises se rendent compte que les organismes internationaux qui sont forts et sollicités aujourd'hui dans le monde avaient un point de départ. Pour que le Congo aille de l'avant, il faut nécessairement que tout le monde participe en mettant la main dans la patte. C'est par cette optique que la femme congolaise se sent responsable ou actrice du développement de la RDC, sachant qu'elle a toutes les capacités et les compétences que l'homme, bien que la majorité travaille dans l'informel mais cela n'empêche pas le sens du développement. En ce qui concerne, la recherche sur « le genre », il n'y a pas pratiquement jusqu'à présent, de lien entre celle-ci et les processus généraux de transformation par les acteurs sociaux malgré le fait que les femmes, telle est la thèse, pourraient être considérées comme des forces sociales importantes dans les changements. (Lancheman 1992).

Charles Handy, président de la Royal Society of Art et auteur britannique d'une trentaine de livres sur le management cité par Anne affirme que : « le leader de demain devra avoir une approche plus féminine, il devra convaincre plutôt que donner des ordres ».

Les expériences et la mutation de culture managériale chez Deloitte cité par Anne Cherret de la Boissière prouve que la féminisation du management avec les femmes fonctionne.

Il ne s'agit pas d'opposer les femmes aux hommes mais de constater le passage d'un déficit d'image des femmes ou de leur leadership vers une valorisation de convergente du leadership aux valeurs féminines exercées par les femmes.

La femme, consciente de certaines différences dans la manière d'exercer sa mission, son management permet de s'approprier des valeurs ajoutées et d'assumer sa différence. La différence cérébrale est aujourd'hui écartée mais elle était à l'origine de la différence entre les sexes et 181 grammes de plus pour le cerveau masculin et de moins pour le cerveau féminin. La réussite et la performance sont une reconnaissance et une intégration des valeurs féminines nécessaires aux organisations pour être le reflet de la société, d'innover et de faire face aux défis majeurs de celle-ci. En accord avec Mike Burke, il est essentiel de confirmer que l'exercice des valeurs féminines est « affaire de personnalité et de sensibilité individuelle et non de genre ».

Le leadership féminin ne concerne pas les femmes célèbres, celles qui ont étudiées ou qui occupent les postes de commandement (les femmes exceptionnelles), mais plutôt le leadership féminin concerne aussi toutes les femmes qui évoluent dans telle ou telle activité (informel).

En réalité, le leadership féminin concerne toutes les femmes sans discrimination des titres, grades, fonctions et autres. Chaque femme pratique le leadership féminin dans son domaine ou activité. Donc les femmes qui travaillent dans l'informel sont aussi des leaders.

Pour mener cette étude trois questions ont retenu notre attention :

- les femmes leaders qui évoluent dans le secteur informel sont-elles valorisées en RDC ?
- les activités informelles des femmes leaders impactent-elles sur le développement socio-économique de la RDC ?
- les ONG contribuent-elles aux efforts des femmes leaders qui travaillent dans le secteur informel en RDC ?

Face aux questions soulevées, nous insinuons ce qui suit :

- les femmes leaders évoluant dans l'informel seraient marginalisées dans notre pays par l'égoïsme, les coutumes et les traditions.
- les activités informelles des femmes leaders assureraient la prise en charge complète des familles, tout en impactant le développement socio-économique ;
- la création des ONG et associations contribuerait aux efforts des femmes qui travaillent dans le secteur informel pour être valorisées.

Les objectifs poursuivis sont ci-après indiqués :

- faire le plaidoyer sur le leadership féminin afin de promouvoir les femmes leader qui émergent dans l'informel ; pour que leurs efforts soient reconnus et valorisés dans la société congolaise ;
- développer les activités des femmes dans le cadre de l'entrepreneuriat afin de réaliser les résultats escomptés, tant attendus par la société ;

- identifier les femmes leaders œuvrant dans l'informel.

Quelques aspects théoriques sur le leadership féminin

- **Leadership féminin**

Transformer l'image et la perception des femmes elles-mêmes et celles des autres revient à faire évoluer les mentalités des femmes et des hommes en tant qu'individus dans une société et au travail, en charge d'une mission spécifique. Le leadership féminin se définit comme capacité qu'a la femme sur un individu ou un groupe d'individus dans le but d'atteindre certains objectifs (Chéret Boissière, leadership au féminin et au masculin ...)

Pourquoi traiter le leadership féminin ? Parce que tout le monde en parle et Charles Handy, président du Royal Society. Art et auteur britannique d'une trentaine de livres sur le management (cité par Broissière) affirme « le leader de demain devra avoir une approche plus féminine. Il devra convaincre plutôt que donner les ordres ». Parce qu'une étude très récente a montré que les organismes (organisations, avec une représentation de trois femmes ou plus dans leur comité exécutif présentaient une performance financière de plus de 48% par rapport aux organisations de même secteur sans femme.

En tout cas, les qualités intrinsèques reconnues aux femmes ou « spécificités féminines », déterminent la performance et l'efficacité de la femme au 21^e s. D'autre part, les valeurs dites féminines sont adaptées au style de relation, et de management interculturel comme le démontrent de nombreux experts du management international.

Dans cette démarche, il ne s'agit pas d'opposer les femmes aux hommes : mais de constater le passage d'un déficit d'image des femmes ou de leur leadership vers une valorisation très récente et convergente du leadership aux valeurs féminines exercées par des femmes. Cheret de la Broissière confirme que certaines différences dans la manière d'exercer sa mission, son management et les analyser, permet à la femme de s'approprier des valeurs ajoutées et d'assumer sa différence ; et ajoute que la différence cérébrale est aujourd'hui écartée mais elle était à l'origine de la différence entre les sexes et tenait à 181 grammes de plus pour le cerveau masculin ou de moins pour celui des femmes !

Cette différence quantitative a cédé la place à une autre dernière étude datant de 2006 (Cheret de la Boissière, leadership au masculin et au féminin) démontrant que 10% seulement des connexions sont établies à la naissance, la grande majorité des connexions se construisent en fonction des simulations extérieures.

La société congolaise est fière de la femme congolaise. La femme apprend au même titre que l'homme ; elle présente les mêmes épreuves à l'école primaire, secondaire et universitaire, suit les mêmes enseignements que l'homme, ce qui justifie sa présence à l'entête des institutions.

La femme est l'actrice principale du leadership féminin, elle influence, dirige, coordonne, contrôle et commande ; et a une vision, fait adhérer les autres à sa vision tout en visant les objectifs. Le leadership féminin donne la possibilité à la femme d'imposer sa volonté sur d'autres personnes sans recours aux contraintes ; d'obtenir leur allégeance, leur obéissance parce qu'elles croient en elle (elles).

La femme est une actrice principale du développement, économique, social et moral.

a) Du point de vue développement

La femme est au centre du développement, car éduquer une femme, c'est éduquer toute une nation. Elle est le coach en développement. A ce titre, la femme organise, coordonne, contrôle, dirige, commande : et a toujours une vision. Si le monde veut une société développée, il doit faire confiance à la femme, laisser à celle-ci la possibilité d'exploiter tous ses talents.

b) Du point de vue économique

C'est par la femme que l'homme apprend à économiser, elle rappelle les petites choses jusqu'au moindre détail, elle travaille au four et au moulin pour épargner la famille d'autres dépenses, et a la capacité d'entreprendre deux ou trois démarches à la fois.

La femme est la conseillère du 1^{er} degré de l'homme. Celle-ci économise bien et a peu de détournements et vols, raison pour laquelle ce sont toujours les femmes qui assument des responsabilités à la caisse.

c) Du point de vue social

La femme est une personne qui se soucie des autres, se sacrifie pour le bien-être de la famille, et de la société. Elle est une mère, celle-ci a le rôle de réunir tout le monde autour d'une table. C'est la femme qui connaît par cœur les besoins des autres.

Dans la cuisine, elle se sert toujours la dernière, après avoir servi tout le monde. Elle se réveille tôt et se couche tard ; n'a jamais fini son travail et n'est pas toujours libre, c'est-à-dire, rester sans rien faire, la femme a toujours des initiatives et des innovations, elle est toujours prévoyante et attentionnée. La femme sage battit sa maison, supporte tout et fait des choses avec amour, tout en évitant les conséquences. A titre d'exemple, dans la conduite automobile, la Direction de police de circulation routière (PCR) signale que 99% de cas d'accident de circulation est causé par les hommes, le 1% par les femmes ; les dégâts causés par les femmes sont minimes car la femme ne conduit pas seulement avec la tête mais aussi avec le cœur. (PCR).

d) Du point de vue moral

Une femme qui a été bien éduquée a toujours une bonne moralité, de là, elle la transmet aussi aux autres, car on ne donne que ce qu'on a. Elle veille aux valeurs et étouffe les antivaleurs. Elle assure l'éducation des enfants.

Desclée de Brower, dans son ouvrage intitulé : « *La femme* » définit la femme comme étant un être humain du genre féminin qui se distingue par 3 dimensions : mode d'être, de paraître et d'exister.

- **Mode d'être** (nature) : par ici, l'auteur met un accent particulier sur : ce qui est chez la femme donne lieu à une constatation objective : les propriétés qu'elle possède toute « chose » et découvre l'observation et l'expérimentation pratiquées à la manière des sciences naturelles. C'est-à-dire on peut diviser en physique et en psychiques les caractères qui définissent la nature de la femme.
- **Mode de paraître de la femme** : vise uniquement l'aspect phénoménal de son corps en tant qu'elle s'exprime ; cette facette d'expression se manifeste dans le

visage, l'apparence, le maintien, la voix, c'est-à-dire comme une « intériorité » qui s'extériorise.

- **Par mode d'exister de la femme**, nous entendons la manière dont elle se trouve corporellement au monde, la manière dont elle est consciente de sa nature et de son apparence, ainsi que du monde d'autrui et d'elle-même ; la manière enfin dont elle choisit d'observer tout cela. Cette conscience de soi du monde et de la signification (intentionnalité) de ses propres comportements peut s'accomplir spontanément, en dehors de toute réflexion, dans les situations où elle est impliquée et dans lesquelles la femme s'épuise à peu près en s'oubliant elle-même ; cette conscience peut aussi prendre la forme d'un constat du réel dont on est témoin.

Méthodologie

• Milieu

Compte tenu de la nature ou pertinence de notre recherche, nous avons recouru à la méthode d'enquête appuyée par les techniques : d'interview, d'exploitation des documents et le questionnaire d'enquête. Car la méthode d'enquête est une démarche qui permet de récolter les informations des personnes sur une matière donnée.

• Participants

Ceci étant, nos participants sont constitués de l'ensemble des femmes maraîchères, vendeuses et ménagères de la commune de Mont-Ngafula exerçant le leadership féminin dans l'efficacité des activités informelle dirigées vers les ONG.

La commune de Mont-Ngafula dispose plusieurs femmes maraîchères, vendeuses et ménagères et n'étant pas à mesure d'atteindre tout le monde, choisi de façon occasionnelle (les femmes volontaires), un échantillon de 300 des femmes leaders composé des vendeuses, Maraîchères et des ménagères.

Tableau 1. Répartition des sujets selon l'âge et le niveau d'études

Réactions des sujets	Niveau d'études						Age	
	20 à 40 ans		41 à 60 ans		61 ans ou plus		Total	%
	Ni	%	Ni	%	Ni	%		
Licenciés	2	2,12	4	2,19	1	0,04	7	2,33
Gradués	4	4,25	10	5,49	1	0,04	15	5
D6N	20	21,27	70	38,46	4	0,16	94	31,33
Primaires	60	63,82	80	43,9	8	0,33	148	49,33
Sans niveau	8	8,51	18	9,89	10	0,41	36	12
Total	94	100	182	100	24	-	300	100

Au regard des données du présent tableau, 60 sujets, soit 63,82% ont un niveau primaire, 20 sujets, soit 21,27% des diplômées d'Etat, 8 sujets, soit, 8,51% sont des femmes leaders sans niveau, 4 sujets, soit 4,25% des graduées et 2 sujets, soit 2,12% des licenciées, tous ces sujets nagent entre 20 à 40 ans.

Quant à ceux de 41 à 60 ans, il ressort que 80 sujets, soit 43,9% ont un niveau primaire, 70 sujets, soit 38,46 des diplômés d'Etat, 18 sujets, soit 5,49% des graduées et des 4

sujets, soit 2,19 des licenciées. En clair tous ces sujets situent en 41 à 60 ans. S'agissant de ceux dont l'âge varie entre 61 ans ou plus, la situation en présence se présente comme suit, 10 sujets, soit 0,41% des femmes sans niveau, 8 sujets, soit 0,33% ont un niveau primaire, 4 sujets soit, 0,16% des diplômés d'Etat, et 2 sujets, soit 0,08% se partagent la place de manière suivante : l'une est licenciée et l'autre graduée.

En ce qui concerne le niveau d'études des sujets interrogés, la situation se présente comme suit : 148 sujets, soit 49,33% sont des femmes leaders qui ont le niveau primaire, 94 sujets, soit 31,33% sont des femmes sans niveau, 36 sujets, soit 12% des femmes D6N, 15 sujets, soit 5 % des femmes gradués et enfin 7 sujets, soit 2,33% des femmes licenciées.

Tableau 2. Répartition des sujets selon l'Etat-civil et les activités réalisées

Réactions des sujets	Etat civil		Activité réalisées		
	ni	%		ni	%
Célibataires	42	14	Vendeuses	110	36,6
Mariées	114	38	Maraîchères	105	35
Divorcées	70	23,3	Ménagères	85	28,3
Veuves	74	24,6	(Service Manuka)	-	
Total	300	100		300	100

Ce tableau englobe deux variables dans son sein. S'agissant, de la variable Etat-civil des enquêtés, 114 sujets, soit 38% sont des femmes mariées qui travaillent dans l'informel pour la survie de leurs familles : suivi de 74 sujets, soit 24,6% des veuves qui se débrouillent, puis de 70 sujets, soit 23,3% des femmes divorcées qui se prennent en charge, et enfin 42 sujets, soit 14% des célibataires qui se cherchent encore. Ceci étant, la majorité des sujets interrogés dans cette enquête sont des femmes mariées.

Plus loin, le même tableau fait aussi allusion ou appel aux activités réalisées, et démontre ce qui suit : 110 sujets, soit 36,6% sont des femmes vendeuses, suivi de 105 sujets, soit 35% des femmes maraîchères et enfin 85 sujets, soit 28,3% sont des femmes ménagères.

De ce qui précède, la conclusion à tirer pour les activités réalisées est que les femmes vendeuses sont plus nombreuses et influent sur les autres femmes, donc elles sont majoritaires.

Résultats

Question n°1. Pensez-vous que votre travail ou activité dans l'informel impacte-il (elle) sur l'économie de votre foyer ?

Tableau 3. Position sur l'impact du travail dans le secteur informel

Réactions des sujets	Effectifs	Pourcentages
Pas du tout d'accord	4	1,3
Pas d'accord	2	0,6
Neutre /sans avis	2	0,6
D'accord	216	72
Tout à fait d'accord	5	25
Total	300	100

Concernant les données du tableau, il ressort que 216 sujets, soit 72% sont d'accord et disent que le travail ou activité informel impacte sur l'économie. 5 sujets, soit 25% sont tout à fait d'accord, tandis que 4 sujets, soit 12% ne partagent pas la position, les uns ne sont pas d'accord, les autres, ne donnent aucun avis sur le travail ou l'activité informel et son impact sur l'économie et 4 sujets, soit 1.3% ne sont pas du tout d'accord.

La majorité des sujets sont d'accord que le travail, ou activité informel impacte sur l'économie.

Question n°2. Pensez-vous que les activités informelles réalisées par les femmes leaders impactent-elles sur le développement socio-économique du pays ?

Tableau 4. Impact des activités informelles sur l'économie du pays.

Impact	Effectifs	Pourcentages
Pas du tout d'accord	2	1
Pas d'accord	16	5
Neutre /sans avis	42	14
D'accord	196	65
Tout à fait d'accord	44	15
Total	300	100

A la question des activités et son impact sur l'économie du pays, 196 sujets, soit 65% sont d'accord ou d'accord, 44 sujets, soit 15% soutiennent aussi leur position donc ils sont tout à fait d'accord, 42 sujets, soit 14% sont sans avis, 16 sujets, soit 5% pas d'accord et 2 sujets, soit 1% pas du tout d'accord.

De ce qui précède, les sujets qui sont d'accord, sont plus nombreux et influent sur les autres sujets enquêtés.

Question n°3. Confirmez-vous que les ONG vous aident à promouvoir vos activités dans le secteur informel ?

Tableau 5. Aide des ONG pour la promotion des activités

Réactions des sujets	Effectifs	Pourcentages
Pas du tout d'accord	2	1
Pas d'accord	8	3
Neutre /sans avis	6	2
D'accord	206	68
Tout à fait d'accord	78	26
Total	300	100

Quant à l'aide des ONG, pour la promotion des activités, 206 sujets, soit 68% prouvent à suffisance que l'aide des ONG est capitale, 78 sujets, soit 26% sont aussi tout à fait d'accord de leur proposition, 8 sujets, soit 3% ne sont pas d'accord et 2 sujets, soit 1% pas du tout d'accord.

Toutefois, nous disons qu'à travers les sujets interrogés dans cette enquête que ceux qui sont pleinement d'accord influencent les résultats des autres sujets, qui ne sont pas d'accord ou pas du tout d'accord.

Analyse bivariée

Comme vous vous en doutez bien, il est question d'établir les différences des résultats obtenus par rapport à toutes les variables à savoir : l'âge, niveau d'études, Etat-civil et les activités.

Pour en savoir plus à ce sujet, nous avons retenu deux questions-problèmes en rapport avec notre problématique celles-ci s'articulent de manière suivante :

- les activités informelles des femmes leaders impactent-elles sur le développement socio-économique du pays ?
- les femmes leaders qui évoluent dans le secteur informel sont-elles valorisées en RDC ?
- les ONG contribuent-elles aux efforts des femmes leaders qui travaillent dans le secteur informel en RDC ?

Question n°6. Pensez-vous que les activités informelles réalisées par les femmes leaders impactent sur le développement socio-économique du pays ?

Tableau 6. Réactions des sujets selon la variable niveau d'études.

Niveau d'études	Licenciés	Gradués	D ₆ N	Primaires	Sans niveau	Total
Pas du tout d'accord	1(0,77)	2(1,54)	10(7.92)	6(9.66)	10(9.08)	29
Pas d'accord	1(0,66)	1(1.33)	7(6.83)	4(8.33)	12(7.83)	25
Neutre /sans avis	1(0,48)	1(0.96)	3(4.92)	05(6)	08(5.64)	18
D'accord	3(4,82)	8(9.65)	50(49.47)	70(60.33)	50(56.71)	181
Tout à fait d'accord	2(1,25)	4(2.50)	12(12.84)	15(15.66)	14(14.72)	47
Total	8	16	82	100	94	300

Kh2 (valeur observée)	27.967
Kh2 (valeur critique)	26.30
DDL	16
P-value	32.00
Alpha	0,05

Au seuil de 0.05 avec 16 comme degré de liberté, le chi-carré de la table ou critique indique une valeur de 26.30, alors que la valeur de χ^2 observée ou calculée est de 27.967. La comparaison faite de deux valeurs prouve à suffisance que la dernière valeur est supérieure à la première, donc l'hypothèse se trouve être rejetée.

Ce qui suppose au contraire l'acceptation de l'hypothèse alternative, disant qu'il existe une relation réelle entre la variable niveau d'études. Donc la variable niveau d'études a influencé les réactions des sujets interrogés sur les activités informelles réalisées par les femmes leaders.

Question n°6. Pensez-vous que les activités informelles réalisées par les femmes leaders impactent sur le développement socio-économique du pays ?

Tableau 7. Réactions des sujets selon la variable âge.

Age	20 à 40 ans	41 à 60 ans	61 ans ou plus	Total
Pas du tout d'accord	10(8.77)	15(16.98)	03(2.24)	28
Pas d'accord	12(5.95)	05(11.52)	02(1.52)	19
Neutre /sans avis	08(10.34)	20(20.02)	05(26.4)	33
D'accord	50(50.13)	100(97.06)	10(12.8)	160
Tout à fait d'accord	14(18.8)	42(36.4)	04(4.8)	60
Total	94	182	24	300

<i>Kh2 (valeur observée)</i>	42.884
<i>Kh2 (valeur critique)</i>	15.51
<i>DDL</i>	8
<i>P-value</i>	20.09
<i>Alpha</i>	0.05

Au regard de la tranche d'âge des sujets, la table de χ^2 , avec 8 comme degré de liberté, présente une valeur égale à 15.51, du moment où la valeur de chi-carré calculée ou observée s'élève à 42.884. La comparaison faite des valeurs qui précèdent, fait montre que la seconde valeur est supérieure à la première, donc l'hypothèse se trouve être rejetée.

Ceci nous pousse à l'acceptation de l'hypothèse alternative qui prouve qu'il existe une relation réelle ou objective entre l'âge des femmes leaders et les réactions des sujets interrogés à cette question.

Ainsi concluons que les réactions de nos sujets influent leurs âges.

Question n°7. Pensez-vous que les activités informelles réalisées par les femmes leaders impactent sur le développement socio-économique du pays ?

Tableau 8. Réactions des sujets selon la variable Etat-civil.

Etat-civil	Célibataire	Mariées	Divorcées	Veuves	Total
Pas du tout d'accord	12(3.5)	05(1.54)	05(5.83)	03(6.16)	25
Pas d'accord	05(2.8)	08(1.33)	02(4.66)	05(4.93)	20
Neutre /sans avis	03(2.24)	06(0.96)	05(3.73)	02(3.73)	16
D'accord	15(29.42)	85(9.65)	50(49)	60(51.8)	210
Tout à fait d'accord	07(4.06)	10(2.50)	08(6.76)	04(7.15)	29
Total	42	114	70	74	300

<i>Kh2 (valeur observée)</i>	47.187
<i>Kh2 (valeur critique)</i>	21.03
<i>DDL</i>	12
<i>P-value</i>	26.22
<i>Alpha</i>	0,05

Au seuil de 0.05 avec 12 comme degré de liberté, la valeur calculée de χ^2 égale à 47.187, et étant donné que celle de la table est de 21.03, donc inférieure à la première valeur, l'hypothèse nulle se trouve être rejetée.

Ceci suppose au contraire l'acceptation de l'hypothèse alternative en disant qu'il existe une relation ou rapport entre la variable Etat-civil et les réactions enregistrées auprès des femmes leaders interrogées à cette fin.

Tableau 9. Réactions des sujets selon les activités réalisées

Activités réalisées	Vendeuses	Maraichères	Ménagères	Total
Pas du tout d'accord	02(2.96)	10(6.65)	07(5.38)	19
Pas d'accord	05(5.86)	03(5.6)	08(4.53)	16
Neutre /sans avis	03(5.13)	07(4.9)	04(3.96)	14
D'accord	90(78.83)	70(75.25)	55(60.9)	215
Tout à fait d'accord	10(13.2)	15(12.6)	11(10.2)	36
Total	110	105	85	300

Kh2 (valeur observée)	13.659
Kh2 (valeur critique)	15.51
DDL	8
P-value	20.09
Alpha	0,05

Au seuil de 0.05 avec 8, comme degré de liberté, le chi-carré de la table présente une valeur égale à 15.51, alors que la valeur de χ^2 observée ou calculée est de 13.659. La comparaison faite entre les deux valeurs montre que la dernière valeur est inférieure à la première.

Ceci nous permet et aussi prouve à suffisance l'acceptation de l'hypothèse nulle et rejetons l'hypothèse alternative en disant qu'il existe une relation entre les activités informelles des femmes leaders et le développement socio-économique du pays.

Question n°8. Soutenez-vous que les femmes leaders évoluant dans l'informel sont valorisées en RDC ?

Tableau 10. Réactions des sujets selon la tranche d'âge

Age	20 à 40 ans	41 à 60 ans	61 ans ou plus	Total
Pas du tout d'accord	10(10.34)	20(20.02)	3(2.64)	29
Pas d'accord	12(6.26)	05(12.13)	3(2.16)	25
Neutre /sans avis	08(8.46)	15(16.38)	04(2.162)	18
D'accord	40(45.12)	95(87.36)	09(11.52)	181
Tout à fait d'accord	24(23.81)	47(46.10)	05(6.08)	47
Total	94	182	24	300

Kh2 (valeur observée)	27.887
Kh2 (valeur critique)	15.51
DDL	8
P-value	20.09
Alpha	0,05

Avec 8 comme degré de liberté, le chi-carré de la table ou critique présente une valeur de 15.51, alors que la valeur de χ^2 observée ou calculée est de 27.887. La comparaison faite entre les deux valeurs fait montre que la dernière valeur est supérieure à la première, donc l'hypothèse nulle est rejetée.

Ceci nous permet au contraire d'accepter l'hypothèse alternative, tout en disant qu'il existe une relation réelle entre l'âge des sujets interrogés. Ainsi la tranche d'âge de mêmes sujets a influencé leurs réactions sur la valorisation des femmes leaders évoluant dans le secteur informel.

Question n°9. Soutenez-vous que les femmes leaders évoluant dans l'informel sont valorisées en RDC

Tableau 11. Réactions des sujets selon la variable niveau d'études.

Niveau d'études	Licenciés	Gradués	D ₆ N	Primaires	Sans niveau	Total
Pas du tout d'accord	2(0.8)	2(1.6)	7(8.2)	09(10.)	10(9.4)	30
Pas d'accord	1(0.8)	3(1.6)	10(8.2)	04(10.)	12(9.4)	30
Neutre /sans avis	1(0.58)	2(1.17)	04(6.01)	05(7.33)	10(6.89)	22
D'accord	2(4.58)	5(9.17)	51(47.01)	62(57.33)	52(53.89)	172
Tout à fait d'accord	2(1.22)	4(2.45)	10(12.57)	20(15.33)	10(14.41)	46
Total	8	16	82	100	94	300

<i>Kh2 (valeur observée)</i>	31.513
<i>Kh2 (valeur critique)</i>	26.30
<i>DDL</i>	16
<i>P-value</i>	32.00
<i>Alpha</i>	0,05

Au seuil de 0.05 avec 16 comme degré de liberté, le chi-carré de la table ou critique indique une valeur égale à 26.30, alors que la valeur de chi-carré calculé aligne une valeur de 31.513. En comparant les deux valeurs, il se dégage que la dernière valeur, donc le chi-carré est supérieur au chi-carré de la table ; donc l'hypothèse nulle se trouve être rejetée. Ceci nous permet l'acceptation de l'hypothèse alternative tout en affirmant l'existence, d'une relation réelle entre la variable niveau d'études ; ceci veut dire que le niveau d'études a influencé les réactions des sujets interrogés à cette fin.

Question n°10. Soutenez-vous que les femmes leaders évoluant dans l'informel sont valorisées en RDC.

Tableau 121. Réactions des sujets selon l'Etat-civil.

Etat-civil	Célibataires	Mariés	Divorcés	Veuves	Total
Pas du tout d'accord	10(3.64)	06(9.88)	05(6.06)	05(6.41)	26
Pas d'accord	07(3.22)	08(8.74)	02(5.36)	06(5.67)	23
Neutre /sans avis	03(2.94)	05(7.98)	05(4.9)	08(5.18)	21
D'accord	13(25.48)	80(70.68)	48(43.4)	45(45.88)	186
Tout à fait d'accord	09(6.16)	15(16.72)	10(10.26)	10(10.85)	44
Total	42	114	70	74	300

<i>Kh2 (valeur observée)</i>	35.097
<i>Kh2 (valeur critique)</i>	21.03
<i>DDL</i>	12
<i>P-value</i>	26.22
<i>Alpha</i>	0,05

A la lumière de ce tableau, la valeur critique ou de la table, avec 12 comme degré de liberté présente une valeur égale à 21.03, du moment où la valeur de chi-carré calculée ou observée est de 35.097. La comparaison faite de deux valeurs prouve à suffisance que la dernière valeur est supérieure à la première. Ce qui veut dire que l'hypothèse est rejetée. Ainsi ceci nous pousse à accepter l'hypothèse alternative qui approuve l'existence de relation objective entre les sujets interrogés et leurs réactions à propos de l'Etat-civil.

Question n°10. Soutenez-vous que les femmes leaders évoluant dans l'informel sont valorisées en RDC ?

Tableau 13. Réactions des sujets selon les activités réalisées

Activités réalisées	Vendeuses	Maraîchères	Ménagères	Total
Pas du tout d'accord	02(7.33)	10(7)	08(5.66)	20
Pas d'accord	10(8.06)	05(7.7)	07(6.23)	22
Neutre /sans avis	03(6.6)	10(6.3)	05(5.1)	18
D'accord	80(69.66)	60(66.5)	50(53.83)	190
Tout à fait d'accord	15(18.33)	20(17.5)	15(14.16)	50
Total	110	105	85	300

<i>Kh2 (valeur observée)</i>	23.628
<i>Kh2 (valeur critique)</i>	15.51
<i>DDL</i>	8
<i>P-value</i>	20.09
<i>Alpha</i>	0,05

Au seuil de 0.05 avec 8 comme degré de liberté, le chi-carré de la table ou critique indique une valeur égale à 15.51, alors que la valeur de chi-carré calculée aligne une valeur de 23.628. En comparant les deux valeurs, il se dégage que la dernière valeur, donc le chi-carré calculé est supérieure au chi-carré de la table ; donc l'hypothèse nulle se trouve être rejetée. Ceci nous permet l'acceptation de l'hypothèse alternative tout en affirmant l'existence, d'une relation réelle entre la variable activités réalisées ; ceci veut dire que les activités réalisées par les femmes leaders ont influencé les réactions des sujets interrogés à ce propos.

Conclusion

Il sied de noter qu'à l'issue de cette étude consacrée à l'exploration du leadership féminin sur l'efficacité des ONG en RDC de vivre la réalité des femmes congolaises sur terrain.

En effet, la réalisation de ladite étude, nous a permis de dégager les objectifs ci-après

- Faire le plaidoyer sur le leadership féminin afin de promouvoir les femmes leaders qui émergent dans l'informel ; soient reconnues et valorisées dans la société congolaise ;
- Développer les activités des femmes dans le cadre de l'entrepreneuriat afin de réaliser les résultats escomptés tant attendus par la société ;
- Identifier les femmes leaders œuvrant dans l'informel.

Pour y arriver, notre réflexion a tourné au tour de trois questions fondamentales suivantes :

- Les femmes leaders qui évoluent dans le secteur informel sont-elles valorisées en RDC ?
- Les activités informelles des femmes leaders impactent-elles sur le développement socio-économique de la RD Congo ?
- Les ONG contribuent-elles aux efforts des femmes leaders qui travaillent dans le secteur informel ?

Eu égard à toutes ces questions, nous avons émis trois hypothèses selon lesquelles : les femmes leaders évoluant dans l'informel seraient marginalisées dans notre pays à cause de l'égoïsme, les coutumes et traditions développées par les hommes. Ensuite, les mêmes femmes leaders évoluant dans le secteur informel assureraient la prise en charge complète de leurs familles ; enfin les ONG aident ces femmes d'une manière ou d'une autre pour valoriser leurs efforts à travers toutes les activités réalisées, qui impacteraient même sur le développement socio-économique de la RD Congo en général et en particulier la commune de Mont-Ngafula II.

Certes, pour vérifier ces hypothèses émises au départ, nous avons fait recours à la méthode d'enquête, celle-ci était appuyée ou renforcée par certaines techniques telle que : le questionnaire d'enquête, l'entretien ou l'interview, l'observation libre et participante ainsi la documentation.

Au-delà de l'analyse et l'interprétation des résultats, notre recherche trouve sa raison d'être pour explorer le leadership féminin sur l'efficacité des ONG, ceci se justifie à travers la première hypothèse à 70% en disant que les femmes leaders évoluant dans le secteur informel sont toujours marginalisées dans notre pays à cause de l'égoïsme, les coutumes et les traditions développées par les hommes. S'agissant de la seconde hypothèse sur l'assurance de prise en charge complète des femmes congolaises pour la survie de leurs familles, les sujets interrogés soutiennent et les confirment à 60%.

Quant à la dernière hypothèse valorisant les efforts des femmes leaders à travers les activités réalisées, qui impactent le développement socio-économique du pays en général et en particulier celle de la commune de Mont-Ngafula, les réactions de mêmes sujets interrogés à cette fin, confirment ladite hypothèse à deux niveaux 72% et 65%.

Enfin, disons qu'à travers cette recherche que les trois hypothèses retenues ou émises étaient bel et bien confirmées par les sujets interrogés ou enquêtés sans jambage. Ceci prouve à suffisance que notre recherche apporte un plus dans l'ensemble. Ceci nous permet de faire quelques suggestions à l'Etat congolais et aux ONG qui assistent la population :

- A l'Etat congolais de mettre en place des structures d'encadrement des femmes leaders tant dans le formel qu'informel afin de promouvoir toutes les femmes sans discrimination et valoriser les efforts des femmes ;
- Aux leaders et managers de prendre en compte les revendications des femmes sur le leadership et rendre effective cette pratique de leadership féminin dans les organisations ;
- Aux femmes de pratiquer sans complexe le leadership féminin, de travailler pour donner une nouvelle image de la femme dans la société ;

- Aux ONG d'organiser les différentes formations de renforcement des capacités des femmes leaders afin d'améliorer leur qualité de travail ;
- A la société congolaise en général et celle de Mont-Ngafula en particulier de prendre en considération les efforts de la femme dans la société et de changer la vision sur la femme.

Références

- La Boursière A., 2009 ; « *Leadership au féminin et au masculin* », Paris, Dunod.
- Akoun, A. 1999 ; « *Le leader* » in Dictionnaire de sociologie (sous la dir. Akoun et P. Ansart), Seuil : Collection Dictionnaire le Robert.
- Bonnet A., et Jacob 1998 ; *Leadership de l'Administration*, Paris, Bruxelles, Deboeck.
- Luboya Tshiunza C., 2020 ; *Gestion des ressources d'une école, mélange des approches légale, théorique et pratique pour améliorer la qualité de l'enseignement-apprentissage*, Ediva.
- Antony, D. Souza 2001 ; *Leadership : Conduire les autres*, Paulines.
- Kalubi A. (2014), *Vision et leadership d'Ignace de Loyola pour une éducation de qualité*, Paris, éd, l'Harmattan
- Constant, GO-k-2 2001 ; *Elle management un métier à découvrir*, Abidjan,
- Helliergel D., et al. 1992 ; *Management, un métier à découvrir* », Abidjan, Cestia.
- Hettriegel D., et al 1992 ; *Management des organisations*, Paris : de Boeck université
- De Landsheere G. 1976 ; *Introduction à la recherche en éducation*, Armand Collin, Paris.
- Formder, B-P. 1984 ; *le leader féminin en situationnel*, éd. Jean Picollex, Paris.
- Ababa Eluke 2007 ; *Le leadership et le Phénomène du pouvoir dans une organisation*.
- Luthi Fl., 2010 ; *Le leadership des directions d'établissement scolaire. Vers une optimisation par les pratiques de Gestion des ressources Humaines*, Le harmattan, Paris.
- Grawitz. M., 2009 ; *Méthodes de recherche en sciences sociales*, Paris 2^e ed. Dalloz
- Hotter J.P 1999 ; *Le leadership*, Harvard Business, Pelvien, Paris.
- LA Pointe J., 2017 ; *Le Leadership des femmes et des Hommes Plutôt volet que Rose bien*.
- MUKAWU J., 2021 ; *Méthode de recherche*, Kinshasa, UPN.
- Jette G.G 1960 ; *Méthodologie de sondage par recensement et enquête*, éd. Dunod, Paris.
- Manfred K., 2010 ; *La face cachée du Leadership*, Passons, 2^{ème} édition.
- Kidinda Shandungo 2000 ; *Principes généraux de Management*, UPN, Kinshasa.
- _____ 2005 ; *Principes généraux de management*, Kinshasa, CERUP
- _____ 2016 ; *Leadership et management : une vision pour les organisations performantes*, Kinshasa, CRIDUPN.
- _____ 2016 ; *Leadership et Management*, UPN, éd. CERUP, Kinshasa
- D Hainaut L., 1975 ; *Concept et méthode de statistique*, éd. Labor, Bruxelles.
- Langlois L. et la Pointe 2002 ; *Le leadership, Education plusieurs Regards une même Passion*, Montréal Chanelière.
- Ngongo Disashi 1999 ; *La méthode de recherche scientifique en éducation*, Bruxelles, AB.
- Allard G. 2006 ; *Femme leadership personnel*.
- N'Saman 2007 ; *Lexique : introduction au management*, Kinshasa, CAPM

Mucchielli, R. 1968 ; *Concepts et méthodes de statistique*, Ed, Labor, Bruxelles.
Mintzberg R., 2006 ; Compétences de leadership féminin.
Sanders, DH 1970 ; *Les statistiques ; une approche nouvelle*, Paris, Grail.