

Travail féminin dans les services publics en ville de Butembo : « Pratique et Identité professionnelle »

Alphonsine KAHAMBU KAMABU¹

(1) Chercheur à l'Institut Supérieur de Commerce de Butembo, République Démocratique du Congo.

Résumé

La problématique d'insertion des femmes à l'emploi du secteur formel public et privé reste prévisible, en RDCongo en général et à Butembo à particulier.

Aussi, les femmes sont beaucoup moins nombreuses à accéder à des postes de direction. Le taux de chômage féminin est plus élevé que celui des hommes. Néanmoins, dans la majorité des cas sont les femmes qui mettent leur carrière différente entre parenthèse pour s'occuper de leurs enfants. Le champ politique est assez représentatif de ces inégalités. Depuis bien longtemps, leur place dans les entreprises du secteur public n'a pas beaucoup évoluées. Les femmes occupent une place moindre dans, les entreprises publiques congolaise, se situation se répercute même dans les entreprises étatiques à Butembo

Ainsi pour notre recherche, un échantillon a été sélectionné de la base de sondage qui est constituée de la population des agents femmes et de leurs responsables. Comme nous n'avons pas pu atteindre toutes les enquêtées, nous avons considéré 34 agents femmes des services publics (DGI, DGRAD, OCC, INPP, INSS) en ville de Butembo qui ont été de cinq présent lors de notre enquête.

Enfin, il a été constaté, à l'issue de notre investigation que les femmes qui ont fait l'objet de cette étude occupent en majorité les postes de maîtrise. Aussi, la plupart ont été embauchées, dans les services étatiques, sur recommandation de l'hierarchie. En outre, elles ont, pour la majorité, une ancienneté se situant dans l'intervalle de 11 à 20 ans. En plus, le taux d'embauche de femmes dans les entreprises enquêtées est en moyenne, de 24, 5%.

Mots clés : Genre, travail féminin et service public

Abstract

The field of enquiry of female insertion to the employment of the sector formal public and deprives foreseeable balance, in RDCONGO in general and to Butembo to particular.

As, women are a lot less numerous to fall in with branches post-offices of directorship. The price of womanly unemployment is more high that that of men. Nevertheless, in most cases are women who put their different racecourse between parenthesis to apply oneself of their girls. The political field is representative enough of those disparities. Since well a long time, sells them in concerns of the public sector an has not lot evolved. Women occupy a place less in, public congolese concerns, himself situation has repercussions same in under state control concerns to Butembo.

So for our search, a sample has been chosen to bases her of probe who is constituted of the agents women population and of their responsible. As we have not been able to rise to held in inquiry all them, we have considered 34 women publics utilities agents (DGI, DGRAD, yes, INPP, in) in town of Butembo who have been of five present on our inquiry.

Lastly, it has been established, to the by-product our inquisition that women who have been articles of this study occupies in majority post them of mastery. As, most have been engaged, in under state control departments, on recommendation of the hierarchy. Furthermore, they have, for the majority, an age locating meantime 11 to 20 years. To boot, the price of womanlike hiring in held in inquiry concerns is on an average, of 24, 5%.

Keys words : Line, feminine work and public utility

Date of Submission: 06-01-2022

Date of Acceptance: 18-01-2022

I. Introduction

La logique féministe pour les études de genre est partie d'un constat : les situations défavorables des femmes par rapport aux hommes, dictées par le patriarcat. Cela s'est institutionnalisé dans les normes et pratiques étatiques, qui puisent leurs fondements des normes et pratiques sociales.

Ces situations ont été observées dans différents contextes nationaux et locaux, sans être abordées de manière uniforme partout par les chercheurs, malgré les similitudes qui apparaissent dans la sphère de Genre à

travers le monde ; de manière générale, les femmes ont un statut défavorable par rapport aux hommes dans plusieurs secteurs de la vie sociale.

Là où des méthodologies ont été appliquées aux recherches sur le Genre, les réflexions des féministes ont produit des théories et des approches, qui sont à fixer sur des situations observées dans un espace bien déterminé, en un moment précis, dans un environnement politique, économique, socio culturel bien identifiable.

Ainsi, d'après Julienne NZUGU FEZA, « la transposition de ces réflexions sur la République Démocratique du Congo n'est pas de manière absolue applicable aux situations des femmes congolaises. Les réalités qui ont produit les études de Genre dans le monde anglo-saxon, en Europe ou dans tout autre continent, ne sont pas nécessairement identiques aux nôtres » (Julienne NZUGU FEZA., 2008, p. 47).

Cela suppose donc un questionnement qui nous permette de savoir ou de connaître les situations réelles des femmes congolaises et une approche à appliquer à leurs conditions d'existence, pour susciter un changement socio politique et économique en faveur de l'égalité des sexes.

Pour Simone de BEAUVOIR, citée par Marie-Claire YANDJU, la Représentante du Ministre de Genre, Famille et Enfant de la RDC : « la femme vit des « Genres » dans différents espaces, mais un reste dominant, pour chaque femme et pour chaque groupe social féminin congolais. La même qui donne des ordres à ses enfants à la maison, ne peut pas prendre la parole devant les hommes dans une église, son fils y compris; le religieux et le familial s'affrontent, celle qui donne des ordres au service ne peut que soumission à son mari ; le public et le privé s'affrontent, celle qui doit préparer pour son mari a un cuisinier ; que devient la femme du cuisinier et le cuisinier qui prépare chez une autre femme ne peut pas le faire chez lui ! ». Ce sont des réalités que la majorité de femme connaît, y compris la femme congolaise (Simon Marie-Claire YANDU, *le 30 Mai 2007*).

Les situations réelles des femmes congolaises ne sont pas prises en compte et les politiques en direction des femmes ne sont pas souvent accompagnées de mesure expresse de mise en œuvre. C'est ainsi que dans l'élan national de la lutte pour le repositionnement des femmes, la situation semble stagnante.

La question de l'emploi demeure un défi pour tous les pays, cependant avec des degrés variables. Les pays en développement, dont la RDC, sont beaucoup plus touchés par le chômage en général, et, encore plus, par celui des femmes et des jeunes.

Au début du 20^{ème} siècle, plusieurs chercheurs en sciences sociales ou humaines ont entrepris de s'intéresser de plus près à l'impact des mutabilités des regroupements sociaux sur les femmes. En 1970, on a parlé de la participation des femmes au développement non seulement politique mais intégral. Ces approches portaient des conceptions selon lesquelles les femmes accusaient un retard dans les sociétés sub-sahariennes ainsi que dans les pays où l'islam est une religion d'Etat embrassée par la majorité de la population globale.

Cette conception était répandue de même dans la société congolaise vers l'année 1994 et qu'il était possible, selon les chercheurs, de combler l'écart entre les femmes et les hommes en adoptant des mesures correctives dans le cadre des structures politiques, administratives et juridiques existantes d'une part et d'autre part, dans le cadre des politiques publiques. (KALONGE G., référence du 23 Mars 2018 à 15h30, disponible sur www.google.cd).

L'écart entre le taux d'activité des hommes et celui des femmes s'est réduit dans certaines régions, mais il ne suffit pas qu'il y ait plus de femmes sur le marché du travail. En effet, la qualité des emplois est primordiale et reste un défi de première importance. Aujourd'hui, même si un plus grand nombre de femmes ont un emploi rémunéré, c'est toujours à elles qu'incombe la responsabilité première d'effectuer les tâches ménagères et de s'occuper de leurs proches, ce qui entraîne toute une série d'iné-galités sur le marché du travail. Les femmes sont surreprésentées parmi les chômeurs et les travailleurs familiaux; elles restent cantonnées dans certains secteurs et professions, ségrégation qui reflète les stéréotypes en vigueur au travail, dans la famille et dans la société. Elles occupent la majorité des emplois atypiques, informels, temporaires et à temps partiel. Si dans certains pays l'écart salarial entre hommes et femmes s'est réduit avec le temps, on estime qu'à l'échelle mondiale la rémunération des femmes n'est encore égale qu'à environ 77 pour cent de celle des hommes (Organisation Internationale du Travail OIT).

Si question de la présence des femmes dans l'administration publique n'a commencé que récemment à susciter l'attention des chercheurs et des bailleurs de fonds (HOURIA ALAMI, en ligne, 2006). La participation des femmes à la prise de décision dans l'administration publique a généralement été traitée dans le contexte de la participation politique et de l'accès des femmes aux hautes fonctions publiques. L'administration publique, bien qu'elle emploie un grand nombre de femmes, n'a pas stimulé l'intérêt des spécialistes, qui se sont plutôt concentrés sur l'activité économique des femmes dans d'autres secteurs, en particulier le secteur privé. Ce sont au contraire les théoriciens du droit qui ont engagé des travaux de recherche sur le rôle des femmes dans la fonction publique, en interprétant le Statut général de la fonction publique et en recensant les inégalités de fait et de droit auxquelles se heurtent les femmes tout au long de leur carrière au sein de l'administration publique. (PNUD., p.14).

Pour les femmes dans la Ville de Butembo, la situation est plus complexe, car il s'agit d'une double difficulté, celle de l'accès au marché formel du travail et celle d'occuper un emploi décent au sens du BIT (Bureau International du Travail), lorsque cet emploi est offert par le secteur informel. Pour faire face à ces difficultés, beaucoup de pays(RDC) ont mis en place des politiques publiques d'emploi à destination des jeunes et, d'autres, orientées sur les femmes.

Notre investigation est centrée sur les questions du taux de participation des femmes aux services publics en Ville de Butembo et de poste occupent par les femmes dans les services de l'Etat.

En bref, cet article se propose de déterminer d'analyser les contraintes liées à l'accès par les aux postes de responsabilités dans la fonction publique par les femmes. Aussi, cherche à dégager le taux de participation des femmes de la Ville de Butembo aux services de l'Etat.

II. Note Sur Le Genre, Le Féminisme Et Les Services Publics

2.1. Le genre et le féminisme.

2.1.1. Genre et Sexe

Indissociables des mouvements de libération des femmes des années 1960-1970, les études consacrées aux femmes, « études féministes » ou encore *women studies*, sortes d'« effets théoriques de la colère des opprimées », selon la formule de Colette Guillaumin(GUILLAUMIN C., 1992, p.34), se sont développées dans les pays anglo-saxons et en Europe occidentale afin de dénoncer les inégalités de traitement dont celles-ci étaient victimes dans la plupart des domaines de la vie sociale (accès aux études et au travail, maîtrise de son corps, charges parentales et domestiques, etc.).

Ann OAKLEY, s'inspirant notamment du psychanalyste Robert STOLLER, proposa le terme *Gender* afin de distinguer le sexe, donné biologique, et le Genre, construit social variable et évolutif. Là où les différences biologiques seraient données et naturelles, les identités de genre seraient liées à la transmission, à travers divers dispositifs de socialisation (famille, école, médias, culture, amitiés, etc.), de manières d'être, de penser et d'agir orientant chaque individu vers des modèles de la masculinité et de la féminité, vers des identités et des rôles sociaux historiquement attribués à chaque sexe à partir d'une naturalisation des différences sexuelles et de l'idée d'un profond déterminisme biologique(OAKEY A., 1972, p.41).

Les utilisations des notions de *Gender* ou de Genre furent variables et donnèrent lieu à de nombreux débats. Certaines féministes sont allées jusqu'à estimer que le terme était trop usité pour conserver sa capacité critique, et lui ont préféré les notions de « rapports sociaux de sexe », ou encore de « sexe social ».

Traduire le concept anglais n'était guère évident, notamment en français, le terme « Genre » étant polysémique. En outre, comme l'a rappelé **Éric FASSIN**, la traduction tendait à gommer l'histoire spécifique du féminisme anglo-saxon, associé au puritanisme et à la guerre des sexes, là où le féminisme français semblait plus pacifique (FASSIN E., 1999, p.354).

2.1.2. Le Féminisme

Ce qu'on désigne sous le terme « féminisme » est un mouvement complexe à la fois politique, social, culturel et intellectuel, qui s'est affirmé dans le dernier tiers du XX^e siècle au sein de la culture occidentale (États-Unis et Europe) pour s'étendre ensuite, sous des formes diverses, à toutes les régions du monde. Il met théoriquement et politiquement en question la relation entre les sexes qui a assuré séculairement « la domination masculine ».

En effet si, à travers toute l'histoire humaine, la différence des sexes s'est traduite dans des formes sociales et culturelles multiples et a fait l'objet de conceptions religieuses et philosophiques diverses, c'est cependant toujours sur la base d'une structure duelle, hiérarchique et inégalitaire, diversement modulée, constituant un « invariant » dont Françoise Héritier(HERITIER F., p.233) a relayé par la démocratie elle-même : celle-ci dans sa version grecque, comme dans sa version moderne, se contente de substituer au patriarcat un fratriarcat selon C. Pateman (PATEMAN C., 1989, p.78).

Il faut porter au crédit de Simone de BEAUVOIR d'avoir, su repérer et articuler pour la première fois dans une réflexion générale les manifestations les plus diverses de la dualisation hiérarchique des sexes, et les formes variées sous lesquelles celle-ci se décline à travers les périodes de l'histoire et les cultures : formes sexuelles, reproductives, intellectuelles, culturelles, politiques, économiques, etc., qui font qu'« on ne naît pas femme, on le devient » (BEAUVOIR S.,p.13).

Ce qui caractérise le féminisme, au-delà des positions philosophiques et politiques diverses touchant aux rapports entre les sexes et à leurs statuts respectifs, c'est qu'il en conçoit la transformation non comme un tournant spéculatif, mais comme une pratique politique aventureuse, conjoignant réflexion et action. Il constitue à ce titre une praxis au sens aristotélicien : praxis déployée dans la durée, sans représentation a priori de son modèle, mais qui vise à surmonter l'inégalité séculaire se matérialise dans la « domination masculine ».

2.2. Agent de Service public de carrière(Fonctionnaire) et différentes fonctions administratives

Le statut de la fonction publique ne reconnaît comme agent de service public de l'Etat que l'agent nommé à un grade de la hiérarchie pour occuper un emploi permanent dans un des services publics de l'Etat (voir article 3 du statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat, In Journal Officiel du 15 Août 2004).

L'acte de nomination (souvent un arrêté du ministre de la fonction publique ; mais parfois une ordonnance présidentielle) constitue pour ainsi dire l'acte de recrutement.

Par la suite, la mécanisation par l'attribution obligatoire du numéro matricule confère à l'agent une identité administrative de fonctionnaire de l'Etat (Voir article du statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat). Ainsi donc, les actes de nomination et les numéros matricules servent à identifier l'agent de l'Etat. Le premier à savoir la nomination à un grade constitue un acte juridique, tandis que le second, c'est-à-dire la mécanisation est une simple procédure administrative entreprise par le ministère de la fonction publique. Il y a de retenir que l'agent régit par le statut du personnel de carrière des services publics de l'Etat se trouve dans une situation à la fois légale et réglementaire (voir article 6 du statut). Lors des recensements ou du contrôle physique du personnel de l'Etat, un accent particulier est mis sur les deux éléments d'identification sus mentionnés.

2.2.1. Les travailleurs

Les entreprises privées ou paraétatiques utilisent aussi du personnel que l'on appelle communément travailleurs ou employés qui eux régissent par le code du travail.

Au terme du code du travail congolais, on entend par travailleur toute personne physique quel que soit l'âge, le sexe et sa nationalité qui s'est engagé à mettre son activité professionnelle moyennant une rémunération, sous la direction et autorité d'une personne physique ou morale, publique ou privée dans les liens d'un contrat du travail (voir article 4 paragraphe a du code du travail congolais, cité par MUJINGA W-N., p.8).

Les liens d'un contrat du travail ont un caractère juridique du fait des droits et obligations existant entre les deux parties (employeur et employé) qui en découlent. Mais le contrat ne devient juridiquement valable que lorsqu'il a été soumis pour visa au service national de l'emploi par l'employeur (voir article 38 du code du travail I).

2.2.2. Fonctionnaire

Un fonctionnaire de service public est un agent public titulaire d'un emploi permanent dans un grade de la hiérarchie administrative. Les fonctionnaires ne représentent qu'une partie du personnel des administrations publiques (Nouveau petit Larousse, p.439).

Dans le langage courant, ce mot désigne l'ensemble du personnel de l'administration. Mais au sens strict, les fonctionnaires n'en représentent qu'une partie d'administration employant des agents publics titulaires (fonctionnaires et autres catégories) et des agents non titulaires (auxiliaires, agents contractuels, vacataires).

Les fonctionnaires congolais comme d'ailleurs font profession dans l'administration publique. Ce sont des agents de carrière. En RDC, on les appelle « agents sous statut ». En langage juridique élaboré, les fonctionnaires sont les membres du personnel de carrière des services publics de l'Etat ». (cf. Art 1^{er} de la loi de 1981).

La loi définit les fonctionnaires publics comme étant « tout agent nommé à un grade de la hiérarchie pour occuper un emploi permanent dans un des services publics de l'Etat ».(Article 3).

Ces services comprennent notamment :

- le personnel administratif des services de la présidence de la République ;
- l'ensemble du personnel de l'administration de l'Assemblée nationale comprenant les services administratifs proprement dits et les services techniques ;
- le personnel administratif du cabinet du premier ministre ;
- l'administration de la cour des comptes ;
- l'administration du conseil national de sécurité et du service national d'intelligence et de protection ;
- l'administration de la chancellerie des ordres nationaux ;
- l'ensemble du personnel civil et militaire œuvrant au sein des forces armées de la RDC, à la police nationale congolaise.

III. Approche Methodologique

Dans cette recherche, une méthode et quelques techniques ont été utilisées. La méthode inductive qui permet de généraliser les résultats sur l'ensemble de la population des vendeurs femmes œuvrant dans le secteur public en ville de Butembo. Cette méthode est possible à la suite de l'usage de l'outil statistique grâce à laquelle on arrive à quantifier les variables qualitatives regroupées en tableaux -la méthode statistique : elle s'impose dans le dénombrement quantitatif des données recueillies sur terrain. Pour accéder aux informations nécessaires

à l'élaboration du présent travail, nous avons recouru aux techniques : documentaire, du questionnaire et à celle d'entretien qui ont été jugées appropriées pour cette étude.

Il sied de signifier que pour atteindre le résultat, un échantillon a été sélectionné sur base d'un sondage auprès de la population des agents femmes de services publics et de leurs responsables. Comme nous n'avons pas atteint toutes les enquêtées, nous avons considéré 34 agents femmes des services publics en ville de Butembo qui ont été présent lors de notre enquête.

IV. Présentation Et Analyse Des Donnees

Les lignes ci-dessous fournissent des données récoltées auprès de 34 femmes enquêtées parmi celles œuvrant dans les services étatiques à Butembo. Les services pris en considération par notre investigation sont : la Direction Générale des Impôt (DGI), la Direction Générale des recettes domaniales, administratives et de participation (DGRAD), Office Congolais de Contrôle (OCC), Institut National de Préparation Professionnelle (INPP) et enfin, Institut National de Sécurité sociale (INSS).

4. 1. Répartition des enquêtées par service

Dans ce paragraphe, nous identifions les femmes enquêtées par service consulté le lors de nos investigation.

Elles sont réparties de la manière suivante :

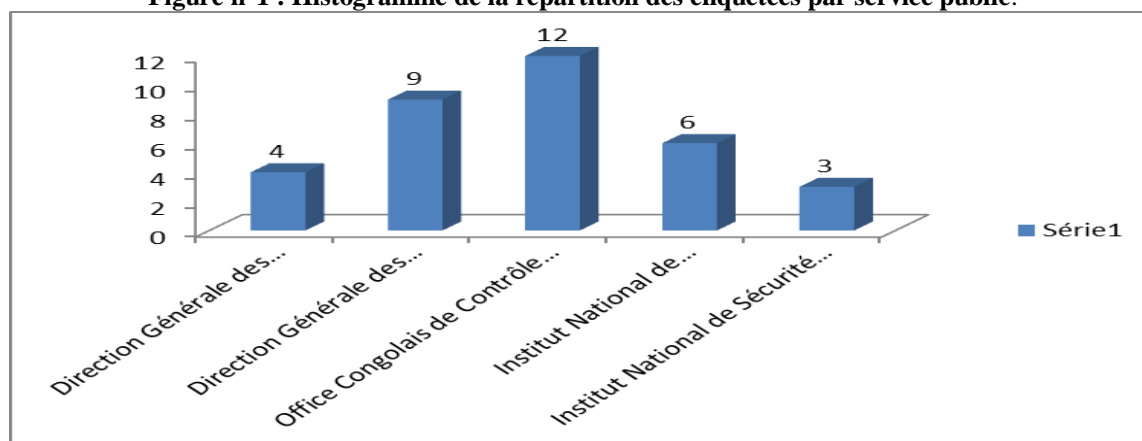
Tableau n°1 : répartition des femmes enquêtées par service public.

<i>Services publics</i>	<i>Effectif des enquêtées</i>	<i>Pourcentage</i>
Direction Générale des Impôts (DGI)	4	11,76
Direction Générale des recettes domaniales, administratives et de participation (DGRAD)	9	26,47
Office Congolais de Contrôle (OCC)	12	35,29
Institut National de Préparation Professionnelle (INPP)	6	17,64
Institut National de Sécurité sociale (INSS)	3	8,82
Total	34	100

Source : *Enquête de terrain et calculs*

Il ressort du tableau ci haut que 35,29% des femmes enquêtées sont engagées à l'OCC ; 26,47% sont de la DGRAD ; 17,64% de l'INPP ; 11,76% de la DGI et 8,82% de l'INSS. Nous pouvons visualiser cette répartition sur la figure ci-après :

Figure n°1 : Histogramme de la répartition des enquêtées par service public.



La lecture de la figure montre que c'est l'OCC qui vient à tête avec 12 femmes enquêtées, suivie de la DGRAD ; ensuite de l'INPP et enfin de la DGI et l'INSS.

4. 2.Travail des femmes dans les services publics de la ville de Butembo

Le monde du travail féminin congolais reste relativement complexe à aborder. C'est un monde où peut-être plus qu'ailleurs, tradition et modernité se côtoient, se confrontent et s'interpénètrent l'une et l'autre. C'est un monde échappant en grande partie aux normes et aux évaluations encadrant le monde du travail formel ; en effet, les données disponibles sur ce sujet demeurent parcellaires. Pourtant, c'est désormais là que les Congolaises assurent leur survie ainsi que celle de leur famille. Comment la relative autonomie économique des femmes dans la société traditionnelle se traduit-elle dans le contexte d'aujourd'hui ?

Pour aborder la question au niveau de la ville de Butembo, nous partons d'abord de la répartition des femmes par services enquêtés.

4.2.1.Taux d'emploi féminin dans les services publics en Ville de Butembo

La faible scolarisation de femmes, la discrimination des femmes entre elles contribuent de plus à expliquer le pourquoi de la faible représentativité des femmes dans le travail formel.

Tableau n°2 : taux d'emploi des femmes dans les services publics enquêtés.

Services publics	Total	Hommes		Femmes	
		Effectif	%	Effectif	%
Direction Générale des Impôts(DGI)	58	43	74,14	15	25,86
Direction Générale des recettes domaniales, administratives et de participation(DGRAD)	37	27	72,97	10	27,03
Office Congolais de Contrôle (OCC)	86	69	80,23	17	19,77
Institut National de Préparation Professionnelle(INPP)	13	7	53,85	6	46,15
Institut National de Sécurité sociale(INSS)	26	20	76,92	6	23,08
Total	220	166	75,45	54	24,55

Source : nos calculs et enquêtes de terrain

Ce tableau renseigne que :

- à la DGI, l'on retrouve 43 agents, soit 74,14% d'hommes contre 15 agents, soit 25,86% des femmes ;
- à la DGRAD ; nous avons reçu une donnée telle que dans les 37 agents, les hommes représentent 72,97% et les femmes 27,03% ;
- à l'OCC, nous avons 86 agents dont 80,23 % d'hommes contre 19,77% des femmes ;
- à l'INPP, nous remarquons qu'il y a 13 agents dont 53,85% d'hommes et 46,15% des femmes ;
- à l'INSS, l'on rencontre actuellement 76,92% d'hommes et 23,08% des femmes.

Il est à remarquer à partir des résultats ci hauts que la représentativité féminine est trop faible dans tous les services publics enquêtés sauf pour l'INPP qui a su respecté la loi de la représentativité féminine prônée par la constitution de la RDC.

4.2.2. De la situation matrimoniale des femmes engagées dans les services publics.

L'état civil de la femme renseigne sur sa part de responsabilité à subvenir aux besoins de sa famille. Néanmoins, il y a des femmes avec un statut non marital qui font mieux que d'autres.

Tableau n°3 : Etat matrimonial des agents femmes

Etat civil	DGI		DGRAD		OCC		INPP		INSS	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Marié	3	75	6	66,67	10	83,33	5	83,33	2	66,67
Célibataire	1	25	1	11,11	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Veuve	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Divorcée	0	0	3	33,33	2	16,67	1	16,67	1	33,33
Total	4	100	9	111,11	12	100	6	100,00	3	100,00

Source : Nos calculs

Les renseignements portés dans le tableau ci -haut montre que :

- à la DGI, 75% des femmes enquêtées sont mariées contre 25% de célibataires ;
- à la DGRAD, 66,67% des femmes enquêtées sont mariées contre 33,33% de célibataires ;
- à l'OCC, 83,33% des femmes enquêtées sont mariées contre 16,67% de célibataires ;
- à l'INPP, 83,33% des femmes enquêtées sont mariées contre 16,67% de célibataires ;
- à l'INSS, 66,67% des femmes enquêtées sont mariées contre 33,33% de célibataires.

Nous remarquons que la plupart de femmes enquêtées ont reculé des autorisations maritales pour accéder aux services publics de l'Etat hors les femmes qui ont un statut de célibataire.

4.2.3. Le niveau d'instruction des femmes œuvrant dans les services publics.

Le statut d'un agent de la fonction publique reconnaît un poste de responsabilité ou grade qu'à un agent qui a obtenu au moins, un diplôme d'Etat de l'enseignement de la RDC.

Tableau n°4 : Niveau d'études des enquêtées dans les services publics de la Ville de Butembo.

Niveau d'étude	DGI		DGRAD		OCC		INPP		INSS	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Primaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Secondaire	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Universitaire	4	100	9	100	12	100	6	100	3	100
Total	4	100	9	100	12	100	6	100	3	100

Source : Nos calculs.

La lecture du tableau ci haut nous rend compte que toutes les femmes qui ont répondu à notre enquête ont fréquenté les études universitaires. Nous réalisons que les femmes engagées dans la fonction publique en ville de Butembo ne souffrent d'aucune crise d'identité dans la formation intellectuelle.

4.2.4. Ancienneté dans les services publics

Etant donné que la fonction publique offre un avantage pour ces agents, une fois l'on a une affectation, on ne peut révoquer qu'en cas des fautes lourdes mais dans un certain cas l'on peut aussi bénéficier d'une promotion par une mutation.

Tableau n°5 : Nombre d'années au travail pour les femmes enquêtées.

Ancienneté	DGI		DGRAD		OCC		INPP		INSS	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
1 an à 5ans	0	0	0	0,00	10	83,33	2	33,33	0	0,00
6ans à 10ans	1	25	3	33,33	0	0,00	3	50,00	1	33,33
11ans à 20ans	2	50	6	66,67	2	16,67	1	16,67	2	66,67
21 ans et plus	1	25	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	4	100	9	100,	12	100	6	100,	3	100

Source : Nos calculs.

Le tableau ci haut montre que 25% des femmes engagées à l'OCC ont fait entre 6ans et 10ans ; 50% ont fait entre 11ans et 20ans et 25% ont passé plus de 21année au travail. Au niveau de la DGRAD ; 33,33% des femmes ont fait entre 6ans et 10ans ; 66,67% ont passé entre 11ans et 20ans au service. Au sein de l'OCC ; 83,33% des femmes n'ont fait qu'entre 1an et 5ans et 16,67% ont été engagé il y a 20ans. A l'INPP ; 33,33% des femmes ont fait entre 1an et 5ans et 50% des femmes ont passé entre 6ans et 10ans et 16,67% ont fait plus de 21ans et enfin à l'INSS, 33,33% des femmes ont passé 10ans et 66,67% ont fait 20ans.

4.2.5. Accès à l'emploi dans les services publics en Ville de Butembo.

Cet aspect est le plus important pour cette investigation pour il nous permet de répondre à une analyse autour du mode de recrutement dans les services publics.

Tableau n°6 : Mode d'accès à l'emploi public par les femmes.

Mode d'accès à l'emploi	DGI		DGRAD		OCC		INPP		INSS	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Stage professionnel	2	50	4	44,44	1	8,33	2	33,33	0	0,00
Test d'embauche	0	0	0	0,00	5	41,67	0	0,00	2	66,67
Recommandation	2	50	5	55,56	6	50,00	4	66,67	1	33,33
Païement d'une Caution	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total	4	50	9	100,00	12	100	6	100,00	3	100,00

Source : Nos calculs.

Il ressort des enquêtes de terrain que :

- à la DGI : 50% des femmes enquêtées ont accédé à l'emploi par un stage professionnel tandis que 50% ont bénéficié d'une recommandation ;
- à la DGRAD : 44,44% des femmes ont passé un stage de perfectionnement et 55,56% ont accédé par une recommandation ;
- à l'OCC : 8,33% sont passé par un stage tandis que 41,67% par un test d'embauche et 50% par une recommandation ;
- à l'INPP : 33,33% sont passé par un stage et 66,67% par une recommandation ;
- à l'INSS : 66,67 % des femmes ont fait un test d'embauche et 33,33% ont bénéficié d'une recommandation.

4.2.6. Poste occupé par les femmes au sein des services publics en ville de Butembo.

Comme la plupart des femmes que nous avons rencontrées dans nos enquêtes ont un niveau d'études acceptables, nous voulons également puiser des éléments d'analyse sur les postes qu'elles occupent dans les différents services.

Tableau n°7 : poste actuel dans les services

Poste occupé	DGI		DGRAD		OCC		INPP		INSS	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Personnel auxiliaire	1	25	1	11,11	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Personnel d'exécution	2	50	5	55,56	1	8,33	1	16,67	1	33,33
Personnel de maitrise	1	25	3	33,33	2	16,67	5	83,33	2	66,67
Cadre de direction	0	0	0	0,00	0	0,00	0	0,00		
Cadre de collaboration	0	0	0	0,00	9	75,00	0	0,00	0	0,00
Total	4	100	9	100,00	12	100,00	6	100,00	3	100,00

Source : Nos calculs

Il ressort du tableau ci haut que :

- à la DGI : 25% des femmes occupent un poste dans le personnel auxiliaire ; 50% sont des agents d'exécution et 25% sont des agents de maitrise ;
- à la DGRAD : 11,11% sont dans le personnel auxiliaire ; 55,56% sont rangées dans le personnel d'exécution et 33,33% sont des agents de maitrise ;
- à l'OCC : 8,33% des agents sont dans le poste auxiliaire ; 16,67% dans le poste de maitrise et 75% sont des agents de collaboration ;
- à l'INPP : 16,67% sont dans l'exécution ; 83,33% sont des agents de maitrise.
- à l'INSS : 33,33% sont dans le personnel d'exécution et 66,67% sont des agents de maitrise.

Au regard du résultat ci haut nous remarquons que les femmes qui ont fait l'objet de cette étude occupent en majorité les postes de maîtrise.

V. Conclusion

Cette recherche a été consacrée sur « le travail féminin dans les services publics en ville de Butembo. En outre, elle se propose de déterminer d'analyser les contraintes liées à l'accès par les femmes aux postes de responsabilités dans la fonction publique par les femmes. Aussi, cherche à dégager le taux de participation des femmes de la Ville de Butembo aux services de l'Etat.

Après une introduction, dans la première section, nous avons présenté la méthodologie utilisée. Dans la deuxième section, nous avons présenté le résultat dans nos investigations, dans les différents tableaux de distribution. En effet, dans cette section, nous avons présenté la répartition des enquêtées par service enquêté afin de dégager les services qui emploient plus de femmes parmi les services étatiques de Butembo, au premier paragraphe. Le deuxième paragraphe à lui, a traité du Travail des femmes dans les services publics de la ville de Butembo sous six points. Le premier point, est axé sur le taux d'emploi féminin dans le service étatique de Butembo. Le deuxième point traite de la situation matrimoniale de femmes œuvrant dans les services étatiques en Ville de Butembo. En suite, dans le troisième présente le niveau d'instruction des ces femmes. Dans le quatrième point étudie l'ancienneté des enquêtées dans les services étatiques en ville de Butembo. Le septième point se focalise sur les différents modes d'accès des femmes aux services étatiques. Enfin, le sixième point traité des postes occupés par les femmes dans les services étatiques en ville de Butembo.

Bibliographie

- [1]. BLANCHOT M., *La place des femmes : les enjeux de l'identité et de l'égalité au regard des sciences sociales*, éd. La découverte, Paris, 1995
- [2]. BOURDIEU cité par AMUNDALA KANZA., *la perception du Genre dans les sociétés primitives Africaines*, Kinshasa, LGDJ, 2009
- [3]. BOURDIEU P., *La domination masculine*, éd. Seuil, Paris, 1998
- [4]. D'Amourette PICHON., *le Genre et le sexe*, éd. PUF, Paris, 2007
- [5]. LOHATA T., *Droit administratif et institutions administratives de la France à la RDC*, éd. PUS, 2009
- [6]. OAKLEY A., *Sexe, genre et société*, éd. Maurice Temple Smith, Londres, 1972
- [7]. PATEMAN C., *Le désordre des femmes : démocratie, féminisme et théorie politique*, éd. Presse Universitaire de Stanford, 1989
- [8]. PNUD., *Egalités des sexes et autonomisation des femmes dans l'administration publique : étude de cas sur le Maroc*,
- [9]. FASSIN E., « The Purloined Gender : american feminism in a French mirror » *In French Historical Studies*, New York, LDS, n°22, 1999
- [10]. SCOTT J., « Genre : une catégorie utile d'analyse historique », *In les Cahiers du G.R.I.F.*, 37-38/P. TABET., *La construction sociale de l'inégalité des sexes : des outils et des corps*, éd. L'Harmattan, Paris, 1998
- [11]. HOURIA ALAMI [en ligne 2006 l'harmattan] ., *Genre et politique au Maroc*, [référence du 28 Avril 2017 à 16h43], disponible sur <http://www.google.be>
- [12]. KALONGE G., [en ligne]., *Corrélation genre et participation politique : une analyse des causes et impacts de l'invisibilité des femmes dans les institutions politiques de la RDC, avec un regard particulier sur la Ville de Kindu dans la Province du Maniema (1960-201)*, [référence du 23 Mars 2017 à 15h30], disponible sur www.google.cd
- [13]. www.vie-publique.fr/.../ qu'est ce qu'un fonctionnaire ? <http://>

Alphonsine KAHAMBU KAMABU. « Travail féminin dans les services publics en ville de Butembo : « Pratique et Identité professionnelle .» *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 24(01), 2022, pp. 57-65.