

Carrière des femmes enseignantes et leur progression en grade supérieur au sein des universités congolaises. Une étude appliquée aux établissements de l'enseignement supérieur et universitaire de la ville de Bukavu

BY

MUSHAGALUSA BIHEMBE Dieudonné¹, BARHINJIBANWA KALEMBIRE Abraham Brazos²

¹Doctorant en Sciences de Gestion - Université de Lubumbashi Projet ARES-GRH Afrika, Enseignant à l'ISC-Bukavu

²Enseignant au Département de GRH à l'Institut Supérieur de Commerce de Bukavu (ISC-Bukavu)



Article History

Received: 19/03/2023

Accepted: 23/03/2023

Published: 25/03/2023

Corresponding author:

**MUSHAGALUSA
BIHEMBE Dieudonné**

Abstract

In Africa, as in the Democratic Republic of Congo, more precisely in Bukavu, higher education and university institutions in the public sector are diversifying the categories of staff (women and men) to enable them to work together. However, it is observed that career progression is not the same as men progress better than women. Women are much more likely to be underemployed, part-time, much less likely to be 'managers and professionals', and considerably underpaid for the same degree. The study raises the individual, social, organisational and sometimes psychological barriers that women teachers face in advancing their careers.

Keywords: Career, women, progression, promotion, obstacles, working conditions.

INTRODUCTION

La carrière est la période comprise entre le recrutement et la cessation définitive des services. Elle ne peut être rompue que dans les conditions déterminées par le statut du personnel de l'enseignement supérieur et universitaire. Ne sont pris en considération pour le calcul de la carrière que l'activité de service, les congés, le détachement, la disponibilité et la suspension non suivie d'une révocation ou d'une mise à pied. Tout engagement définitif du personnel est soumis à une période probatoire dont la nature et la durée sont déterminées par le conseil d'administration de l'université et de l'institut supérieur. Avant l'expiration de la période probatoire, l'autorité désignée établit un rapport donnant en conclusion ses avis sur l'opportunité de l'admission définitive au membre du personnel. L'agent qui n'est pas admis à titre définitif est licencié d'office sans droit à aucune identité. Sauf notification préalable d'une décision négative, l'expiration de la période probatoire entraîne automatiquement l'admission à titre définitif (Ordonnance, 1981). Selon les récentes promotions d'avril de 2020, 2021 et 2022, il s'est observé que les femmes scientifiques stagnent dans leurs anciens grades d'assistantes. Sur

18 femmes ayant déjà réalisé une ancienneté de plus de 4 ans de carrières (embauchées donc depuis 2016), seules 2 femmes ont accédé aux grades de chef de travaux dans six établissements concernés par l'étude. Une femme à l'ISC et une autre à l'ISAM.

En effet, la promotion au grade supérieur revêt de nos jours une importance capitale pour la plupart des universités africaines qui sont à la recherche de l'efficacité, de l'efficience et même de l'équilibre organisationnel. Les établissements d'enseignement supérieur et universitaires disposant de la fonction gestion des ressources humaines, doivent développer des programmes afin d'assurer la performance du capital humain (Mushagalusa, 2021).

La présente étude s'intéresse à la carrière des femmes enseignantes des établissements d'enseignements supérieurs et universitaires du secteur public et leur promotion en grade supérieur. Une étude qui se réalise en province du Sud-Kivu, ville de Bukavu, en République Démocratique du Congo. Cette promotion concerne avant tout, le passage de l'assistantat au grade de chef de travaux. L'étude décrit les modalités d'accès à la promotion au grade

supérieur au sein des établissements d'enseignement supérieur et universitaire du secteur public à Bukavu durant leur carrière. Les changements de statut et de grade chez les femmes au travail, surtout celles œuvrant dans le corps scientifique découlent des facteurs individuels, organisationnels, psychologiques et environnementaux que cette étude tente d'expliquer. L'étude veut en même temps décrire les difficultés auxquelles se heurtent les femmes membres du corps scientifique et proposer des pistes de solution au problème qui se pose dans les établissements d'enseignement supérieur et universitaire concernant la promotion des ressources humaines faisant partie de cette catégorie.

Afin d'atteindre l'objectif de cette étude, nous avons fait une revue de littérature sur la construction des carrières, la théorie de la segmentation, la promotion et la trajectoire professionnelle des femmes ensuite présenter la méthodologie et les résultats de l'étude. La gestion de carrière représente la préoccupation académique de plusieurs auteurs en gestion des ressources humaines.

Revue de la littérature

Plusieurs études ont été déjà réalisées sur la carrière dans l'enseignement supérieur et universitaire en Afrique en général et particulièrement en République Démocratique du Congo dans la province du Sud-Kivu, ville de Bukavu. Ainsi, nous avons retenu les études ci-dessous pour nous en démarquer.

Selon Maindo & Kapagama, (2012), l'enseignement supérieur en République Démocratique du Congo ne peut en effet rester plus longtemps enclavé ; il se trouve confronté à d'immenses défis pour être en capacité de fournir le niveau de qualité et d'excellence que requiert son inscription sur la scène internationale. S'il est difficile de définir quel sera son avenir sans avoir, à ce jour, une idée claire de l'avenir du pays, il est possible de réfléchir aux principales orientations qui pourraient influencer son évolution à court et moyen termes. Processus de Bologne, vers lequel s'engagent la plupart des pays africains, se fonde sur trois principes :

- améliorer la lisibilité internationale et la reconnaissance des qualifications par le biais d'une convergence progressive vers une certification et des cycles d'études communs ;
- Faciliter la mobilité des étudiants, des enseignants et des chercheurs avec un objectif d'intégration sur le marché du travail national et international ;
- Elaborer un système commun de diplômes pour les programmes de premier, second et troisième cycles avec la nécessité de fournir des compétences valorisables sur le marché de l'emploi dès la fin du 1^{er} cycle (Maindo & Kapagama, 2012)

La nécessité d'un renforcement de la direction et de la gestion des universités s'impose. Ce renforcement semble apparaître comme une condition nécessaire et préalable pour avancer sur l'approfondissement de l'autonomie des universités afin qu'elles puissent assurer pleinement les responsabilités afférant à l'autonomie et y rendre compte de l'utilisation des différences (Maindo & Kapagama, 2012).

En Afrique par exemple, la question de la présence de la femme dans le marché du travail demeure une préoccupation importante au cours de ces dernières années. Malgré l'encouragement légal par la loi algérienne, son déroulement de carrière reste différent par rapport à l'homme. Cette situation est appelée le plafond de verre, elle traduit la faible apparition des femmes dans les postes de responsabilités (Kande, 2014).

La carrière des travailleurs

Quand on parle de carrière, on considère le parcours d'un individu tout au long de sa vie professionnelle. Plusieurs auteurs proposent une vision chronologique de la carrière, souvent liée à l'âge, à l'ancienneté, à l'accumulation d'expériences professionnelles internes ou externes à l'entreprise (Grodent & Cornet, 2013).

Si pour certains, la carrière est perçue comme une réussite, d'autres peuvent avoir l'impression qu'ils ont été freinés dans leur évolution professionnelle, cela en regard de différents éléments personnels et/ou organisationnels (Grodent & Cornet, 2013)

La question du sacrifice de la carrière est perçue comme non négociable pour la plupart des femmes cadres. En outre, certaines femmes ont le sentiment d'avoir sacrifié leur carrière pour des obligations familiales (Kande, 2014).

Tout au long de l'histoire, la place de la femme dans la société, a longtemps été réduite à un rôle de femme au foyer, de maîtresse de maison, et de mère et éducatrice des enfants. Les seules activités productives auxquelles elles étaient confrontées, étaient toujours plus ou moins liées à leur rôle : le maintien et le développement du cercle familial. La plupart de ces activités concernaient les travaux domestiques et se traduisaient principalement par la production de nourriture et d'objets nécessaires à la survie et au développement de l'Homme tels que la confection des vêtements et des instruments de travail, la préparation des repas, l'éducation des enfants etc. Dans ces circonstances, la plupart des femmes étaient exploitées, tant dans leur capacité de production que dans leur travail et bien souvent, tout était contrôlé par les hommes (le mari, le père etc.). Dès lors, on remarque qu'il y a toujours eu une division sexuée au travail, que l'on peut expliquer par ce qu'on appelle les stéréotypes sexuels, c'est-à-dire «une image ou une idée faite et acceptée communément par un groupe ou une société, qui présente un caractère immuable». Au temps de l'empire Romain, les premières théories concernant les stéréotypes sexuels exposaient déjà le travail domestique des femmes comme une «vertu» et donc comme une attribution «par nature» (Philippe, 2013).

Selon Kande, (2014), pour ce qui concerne les études sur les femmes universitaires, la participation effective de ces dernières dans la production du savoir n'est pas beaucoup étudiée. De leur côté, les enseignantes chercheuses sont confrontées aux problèmes de recrutement et de gestion de leurs carrières ; et en tant que femmes, les difficultés commencent bien avant leur insertion dans le marché du travail. En effet, la carrière des femmes enseignantes chercheuses est devenue une préoccupation majeure qui relève de considérations pratiques et logiques (Kande, 2014).

Paradoxalement, les progrès notés chez les filles n'entraînent pas de fait la promotion des femmes d'une manière générale.

La carrière, étymologiquement, provient du mot latin «carrus» ou «carriera» en italien qui signifie voie où passent les chars de combat (chemin de chars) et plus tard, lieu destiné pour les courses. Par analogie, la carrière est une voie que suit une personne au cours de sa vie. Elle peut avancer, reculer, s'arrêter ou faire un détour. Le développement de carrière est une opportunité de focalisation sur les ressources d'une personne et sur sa vision propre d'un avenir réussi, (Desjardins, 2006) cité par (Kande, 2014). En effet, pour ce dernier, le déroulement de carrière suit un processus continu de maturation qui va du développement personnel de l'individu à l'accumulation de compétences suffisantes dans l'orientation et l'adaptation des choix de carrière. Selon (M. Gingras, 2004), le choix professionnel est un processus développemental plus ou moins irréversible tenant compte des désirs de l'individu et de la réalité à laquelle il est confronté. Les choix de carrière peuvent s'exprimer en termes d'étapes de carrière et sont déterminés par la catégorie socioéconomique, l'aptitude intellectuelle et la personnalité de l'individu, de même que les opportunités qui s'offrent à lui, (Super, 1985).

La carrière universitaire se situerait entre les postulats de base (l'avancement linéaire et les promotions) de la carrière traditionnelle et ceux de la carrière nomade (mobilité et compétences), (Hennequin, 2010) cité par (Kande, 2014). C'est pourquoi les enseignantes de l'ESU (Enseignement Supérieur et Universitaire en République Démocratique du Congo) sont considérés comme très autonomes. Ils sont caractérisés par une certaine liberté et un faible lien à l'institution.

Les plans d'évolution de carrière sont à la base du développement des compétences. Malheureusement, des nombreux managers ne prennent pas le temps d'en élaborer avec leurs employés croyant que, lorsque le besoin s'en fera sentir, ils trouveront la formation adéquate. Ce type de comportement réactif entrave la capacité de l'entreprise à relever les défis qui se présentent à elle (Nelson, et al., 2014). Vous devez vous préparer à l'avenir pour ne pas être pris au dépourvu.

Les femmes en emploi sont moins souvent non diplômées que leurs homologues masculins, nettement plus souvent diplômées, avec un écart qui se creuse à leur avantage : tel est le résumé de notre diagnostic, appuyé sur les graphiques 1 à 3 portant sur la période 1982-2014. La carrière marque les différentes positions qu'une personne peut avoir en regard de l'emploi sur la durée de sa vie professionnelle. On parle de carrière quand on se réfère aux postes occupés dans une entreprise ou organisations (Guerrero, Cerdin, & Roger, 2004), (Sara & Cornet, 2021) de trajectoires professionnelles quand on regarde le parcours sur l'ensemble d'une vie professionnelle, cela permet d'inclure les changements de statuts (de salariée à indépendante et inversement). Une trajectoire professionnelle peut comprendre différents statuts, postes et fonctions. On passe du statut d'étudiant à celui de travailleur, soit comme travailleur salarié (avec un contrat de travail) ou travailleur indépendant, soit en créant une entreprise, soit en ayant une activité dans le secteur informel. Les statuts d'indépendant, ou travailleur

autonome, peuvent s'alterner avec des statuts d'étudiants et de salariés ou être concomitants. En Afrique subsaharienne et en Afrique du Nord, il est fréquent que les travailleurs aient plusieurs activités en parallèle: étudiants, salariés du privé ou du secteur public, travailleur indépendant ou autonome. Cela est souvent lié à la faiblesse des salaires et à la nécessité pour subvenir aux besoins de la famille qui nécessitent de cumuler les emplois et sources de revenus de pour subvenir aux besoins de la famille (Tidjani & Kamdem, 2010), (Sara & Cornet, 2021) .

Plusieurs facteurs individuels ont été relevés dans la littérature comme facteurs qui influencent négativement ou positivement les trajectoires professionnelles des femmes. Selon Levené & Bros (2011) cité par (Mushagalusa, 2021), l'avancement en grade supérieur est motivé par la volonté de progresser, de se développer professionnellement. Loin donc d'être perçu comme négatif, changer signifie réussir pour de nombreux cadres. Pour autant cette mobilité peut être source de stress, notamment parmi les jeunes, qui essaient de se protéger et recherchent davantage de stabilité (Levené & Bros, 2011).

La promotion des salariés

L'avancement en grade supérieur est une opportunité de focalisation sur les ressources d'une personne et sur sa vision propre d'un avenir réussi (Desjardins, 2006). L'avancement en grade suit un processus continu de maturation qui va du développement personnel de l'individu à l'accumulation de compétences suffisantes dans l'orientation et l'adaptation des choix de carrière. Selon (Gingras, 2000), le choix professionnel est un processus développemental plus ou moins irréversible tenant compte des désirs de l'individu et de la réalité à laquelle il est confronté.

Dans une autre perspective plus restreinte, (Boutin, 2000) présente l'avancement de grade supérieur à partir des dimensions du travail que sont la carrière elle-même, l'emploi et la profession. Selon l'auteur, l'emploi fait référence à l'implication d'une personne, la profession est relative au contenu du travail et la carrière représente la troisième dimension du travail. Elle renvoie à sa composante dynamique correspondant au temps, au mouvement et à la mobilité. L'avancement de grade supérieur sous cet angle, s'inscrit dans un continuum qui va de la mobilité à l'absence de mobilité dans le travail de la personne. Ainsi, l'avancement de grade de l'individu est concrétisée, d'une part, par des séquences où l'individu peut espérer un avancement grâce aux nominations et aux promotions, et d'une autre part, cette carrière représente la combinaison d'aspiration, de résignation et de planification. Pigeyre & Valette (2004), tentent d'expliquer pourquoi la présence des femmes au plus haut sommet des organisations, tant dans les entreprises que dans les organisations publiques, reste très faible malgré les progrès réels enregistrés en matière d'éducation. Il existerait donc de plafond de verre artificiel, créés par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités et au grade supérieur. Les entreprises aujourd'hui gèrent de moins en moins les carrières de leurs employés : les travailleurs du savoir doivent effectivement devenir leur propre patron (Maurice, 2021)

En Afrique, on reste encore souvent sous un modèle endogame en donnant les promotions aux académiques qui viennent de la même institution et qui sont soutenus par les personnes influentes dans l'organisation mais les certifications et la pression internationale entraînent des changements, notamment très visibles au Maroc. Alors que le principe de l'égalité des chances est énoncé, les règles de l'organisation ont pour effet que les sélections sont souvent le résultat de jeux de pouvoir, jeu qui pénalise beaucoup les femmes (Coser 1974) (cité par Cornet et al.) qui restent sous-représentées au niveau les plus élevés dans les carrières médicales et académiques. On va voir apparaître l'idée de mandat à durée déterminée (responsable de faculté, recteur, etc.), afin que le pouvoir ne soit accaparé par certaines personnes. Les personnes promues étant censées revenir à leur statut de départ après leur mandat.

Selon Guinard, (2018), la carrière, particulièrement la gestion de carrières, renvoie au pilotage individuel et/ou organisationnel de parcours, d'étapes successives suivies par une personne tout au long de sa vie professionnelle pour répondre aux besoins en postes et compétences d'une organisation, en adéquation avec les attentes de la personne (Pennaforte, et al., 2018)

En effet, l'avancement en grade d'un individu peut se réaliser au sein d'une même organisation ou entre plusieurs organisations, ou encore par la création d'entreprise. Les carrières sont multiples et reposent à la fois sur la capacité d'une organisation à proposer des postes en adéquation avec les attentes individuelles (pilotage, planification...) et des compétences personnelles d'orientation, de réseau et de visibilité (Pennaforte, et al., 2018).

Théorie de la construction d'une carrière

La théorie présente un modèle pour la compréhension du comportement vocationnel tout au long de la vie professionnelle ; elle maintient que les individus construisent leur carrière en donnant une signification à leur comportement professionnel et aux objectifs qu'ils se fixent. Les types de personnalités et les transitions développementales traitent de ce que la personne a fait et comment elle l'a fait. Toutefois, elle n'aborde pas la question pourquoi les individus font ce qu'ils font, ni ne se concentrent sur l'esprit qui anime, ni sur les valeurs qui guident les multiples choix et ajustements qui construisent une carrière. Ainsi, la théorie de la construction d'une carrière insiste sur les processus explicatifs et interpersonnels par lesquels les individus imposent une signification et une direction à leur vie professionnelle (Savickas, 1975). Ceci voudrait dire que les femmes veulent avancer en grade supérieur parce qu'elles cherchent non seulement à se définir dans la société mais aussi à bénéficier des avantages induits par cette promotion.

Question de recherche et hypothèses

Certains auteurs remettent en cause la neutralité des organisations quant au sexe. Selon

Jacqueline Laufer (2013), un grand nombre de normes et de règles institutionnelles sont historiquement calquées sur des modèles masculins : «modèles masculins d'investissement professionnel, de performance, de disponibilité et de mobilité qui peuvent par

conséquent jouer au détriment des femmes et contribuer ainsi à construire et à entretenir la rareté des femmes au sommet des organisations».

Ces ensembles de normes et de règles ont «fondé le pouvoir des hommes sur les femmes dans des sociétés caractérisées par une domination masculine à la fois matérielle et symbolique, tendant à exclure les femmes considérées comme «illégitimes» dans les sphères du pouvoir formel » (Laufer, 1982; Daune-Richard, 2003 cité par (Philippe, 2013)).

De telles normes favorisent la similarité «hommes-hommes» au travail, en effet si les femmes ne correspondent pas aux critères attendus par certaines organisations ayant des normes organisationnelles masculines, certains hommes vont remettre en cause l'engagement professionnel des femmes et les marginaliser.

Ainsi les femmes n'ont pas vraiment de liberté, elles doivent s'adapter à la norme dominante des organisations actuelles où les modèles managériaux sont masculins. Par exemple, les jeunes femmes cadres doivent faire preuve d'une grande disponibilité temporelle et géographique à un âge où elles souhaiteraient être mère de famille (Laufer, 2013), elles vont donc devoir faire des choix : favoriser leur vie professionnelle ou personnelle. Aujourd'hui dans les établissements publics de la ville de Bukavu, il y a des écarts dans la carrière des femmes en ce qui concerne la promotion au grade supérieur entre les hommes et les femmes membres du corps scientifique ayant déjà réalisé une ancienneté de 4 ans de leur carrière à l'ESU. Au regard de ce qui précède, l'étude soulève les questions suivantes :

- *Pourquoi les femmes scientifiques ne font-elles pas carrière au même titre que les hommes ?*
- *Qu'est-ce qui empêche les femmes membres du corps scientifique à progresser dans la carrière ?*

Plusieurs raisons décrivent les barrières à la promotion des femmes membres du corps scientifique au sein des établissements d'enseignement supérieur et universitaire du secteur public de Bukavu. Les raisons qui font que les femmes ne font pas carrière au même titre que les sont d'ordre organisationnel, social, individuel et parfois psychologique.

De manière organisationnelle, les barrières à la promotion des femmes scientifiques sont les suivantes :

- Il y a une lourdeur administrative dans le traitement des dossiers des femmes membres des corps scientifique pour certains cas ;
- L'organisation du troisième cycle constitue une barrière dans la carrière des femmes membres du corps scientifique pour accéder à une promotion ;

Au niveau individuel, le manque de publications d'articles dans des revues reconnues constitue un handicap pour la promotion des femmes ainsi que la maternité pour la catégorie des femmes mariées

Sur le plan psychologique, certaines femmes se culpabilisent seules au regard de l'image de la femme dans la société congolaise ;

Du point de vue social, les conditions de travail ne permettent pas aux femmes de se concentrer sur la publication des articles scientifiques ;

Méthodologie de la recherche

Cette recherche s'appuie sur une approche qualitative et exploratoire. La nature exploratoire de cette étude et l'accessibilité à l'information nous permettent de choisir l'approche descriptive. L'unité d'analyse principale qui nous a servi pour décrire les différentes modalités d'accès à une promotion était les établissements publics de l'ESU à Bukavu selon l'ordonnance 81-160 du 7 octobre 1981 portant statut du personnel de l'enseignement supérieur et universitaire et le Vade-Mecum du gestionnaire d'une institution d'enseignement supérieur et universitaire.

Résultats de l'étude

A l'issue de cette recherche, 14 entretiens semi-directifs ont été réalisés sur une population de 18 femmes membres de corps scientifique dans 6 établissements de l'ESU public à Bukavu (ISP, UOB, ISTM, ISDR, ISC et ISAM) ; ces entretiens ont été traités par l'analyse de contenu. Chaque entrevue ayant ses propres caractéristiques en raison de la personne interviewée, la durée de chaque entrevue variait entre 45 minutes et une heure trente minutes. Elles ont pour la grande majorité manifesté une grande disponibilité et se sont livrées à nos questions avec spontanéité pour nous permettre de vérifier les hypothèses de cette étude.

Les résultats de cette étude étant qualitatifs, les femmes membres du corps scientifique de l'Enseignement Supérieur et Universitaire à Bukavu, l'avancement en grade supérieur est difficile suite aux multiples barrières relatives aux conditions de travail non favorables, la lourdeur administrative discriminant certaines femmes dans le traitement des dossiers de demande de promotion, la maternité pour les femmes mariées, le manque de publication d'articles, l'absence d'organisation de cycle de DEA. Pour ce qui concerne le passage de l'assistantat au chef de travaux : Les interviews réalisées auprès des femmes scientifiques de l'ESU, ont fait apparaître différents facteurs individuels, psychologiques, sociaux et structurels (organisationnel) qui freinent leur carrière. Parmi les principales causes individuelles, on trouve les responsabilités familiales notamment la maternité. D'autres freins sont moins dominants mais présentent un fort impact sur le blocage ou l'avancement de carrière des femmes membres du corps scientifique.

Grâce à ce qui précède, nous pouvons confirmer les hypothèses soulevées précédemment.

Les conditions de travail dans lesquelles prestent les femmes :
« J'ai commencé ma carrière depuis l'année académique 2015 dans l'enseignement supérieur et universitaire. J'ai été longtemps secrétaire de mon département. Cependant, pour accéder à la promotion de Chef de travaux, il me faut publier des articles scientifiques même 2 car j'ai déjà plus de 4 ans d'ancienneté. Je suis bloquée par le manque de moyens financiers et les conditions dans lesquelles je travaille ne le permet pas ».

La maternité :

« Nous sommes souvent bloquées pour bénéficier d'une promotion malgré le nombre d'année d'ancienneté dans la carrière à cause de la maternité. Nos organismes se différencient car certaines d'entre-nous, dès la conception de la grossesse, des malaises commencent et perturbent les ambitions scientifiques ».

L'organisation de troisième cycle pour le DEA :

« La plupart des nos écoles n'organisent pas de troisième cycle pour nous permettre d'y prendre l'inscription et obtenir le diplôme d'études approfondies DEA. C'est récemment que certains établissements de l'ESU de Bukavu ont été autorisés à organiser des enseignements du troisième cycle et cela nous a empêchées de progresser dans la carrière ».

« Les femmes sont elles-mêmes à la base de freins dans la progression en grade et en grade par manque de décision objective. Les assistantes négligent de se concentrer à la recherche, elles ne font pas le DEA pour passer de promotion en faisant des publications d'articles, c'est la raison pour laquelle elles réalisent 4 ans d'ancienneté sans être promues au grade de chef de travaux ».

La discrimination dans le traitement des dossiers de promotion :

« il y a une discrimination qui s'observe lors de traitement des dossiers des candidates désireuses d'évoluer dans le grade académique malgré leurs publications d'articles scientifiques ».

« La lourdeur administrative de l'université dans le traitement des dossiers de demande de promotion constitue un frein à l'avancement dans la carrière de la femme mais aussi certaines femmes se culpabilisent pour essayer de progresser dans leur carrière ».

Tenant compte de ces résultats, cette recherche nous a permis de comprendre que pour devenir chef de travaux ou progresser dans la carrière, les femmes membres du corps scientifique se heurtent à des contraintes d'ordre personnel, organisationnel et sociétal et parfois psychologique. Dans chacun de ces groupes d'hypothèses, chaque élément était significatif dans les entretiens. Les résultats impliquent donc une signification pratique qui pourrait être appliquée à la gestion d'égalité homme/femme dans les établissements publics de l'ESU à Bukavu. A l'issue des entretiens, ces femmes ont été intéressées par la thématique et étaient disposées à fournir des informations relatives aux barrières et/ou freins à leur progression en grade supérieur. Et pour contourner ces obstacles les femmes enseignantes se font accompagner par des coachs dans leurs démarches scientifiques afin de progresser tant soit peu dans leur carrière.

Discussion des résultats

Les résultats qualitatifs de cette étude sont similaires aux études menées par Desjardin, 2006, qui pense que l'avancement en grade supérieur est une opportunité de focalisation sur les ressources d'une personne et sur sa vision propre d'un avenir réussi (Desjardin, 2006). L'avancement en grade suit un processus continu de maturation qui va du développement personnel de l'individu à l'accumulation de compétences suffisantes dans l'orientation et l'adaptation des choix de carrière. Selon (Gingras, 2000), le choix professionnel est un processus développemental plus ou moins

irréversible tenant compte des désirs de l'individu et de la réalité à laquelle il est confronté. Ces résultats ne s'écartent pas des recherches menées par Pigeyre & Valette (2004), qui estiment que l'avancement en grade de l'individu est concrétisée, d'une part, par des séquences où l'individu peut espérer un avancement grâce aux nominations et aux promotions, et d'une autre part, cette carrière représente la combinaison d'aspiration, de résignation et de planification. Ils ont tenté d'expliquer pourquoi la présence des femmes au plus haut sommet des organisations, tant dans les entreprises que dans les organisations publiques, reste très faible malgré les progrès réels enregistrés en matière d'éducation. Il existerait donc selon eux, de plafonds de verre artificiel, créés par des préjugés comportementaux et organisationnels qui empêchent les femmes d'accéder aux plus hautes responsabilités et au grade supérieur. C'est le cas pour cette étude, où les facteurs organisationnels handicapent la progression en grade supérieur des femmes membres du corps scientifique des établissements d'enseignement supérieur et universitaire publics de Bukavu.

Conclusion

La présente recherche a porté sur la carrière des femmes enseignantes et leur progression en grade supérieur au sein des universités congolaises. Une étude appliquée aux établissements de l'enseignement supérieur et universitaire de la ville de Bukavu. Ainsi, cette dernière a permis de décrire les facteurs organisationnels, individuels et environnementaux constituant des freins pour l'évolution normale au regard de l'ancienneté des membres du corps scientifique des établissements d'enseignement supérieur et universitaire de Bukavu.

L'étude a démontré à l'issue des entretiens réalisés que les femmes enseignantes n'avancent pas en grade supérieur au même rythme que les hommes suite au manque de publications d'article scientifique, la culpabilité des femmes enseignantes la rémunération insuffisante, les conditions de travail, la lourdeur administrative, la conciliation vie privée-vie professionnelle, les congés de maternité, le manque d'organisation de troisième cycle par leurs établissements respectifs, la discrimination dans les traitements des dossiers ainsi que la formation faite avant d'être nommées assistantes. Cette recherche est une des premières à s'attarder sur la carrière des femmes enseignantes et leur progression en grade supérieur. Il s'agit des femmes du corps scientifique dans l'enseignement supérieur et universitaire de Bukavu du secteur public. Les limites de cette recherche sont d'ordre méthodologique, théorique et empirique et nécessitent un approfondissement par les études prochaines surtout en gestion de la diversité et égalité professionnelle.

Bibliographie

1. Boutin, G., 2000. L'entretien de recherche qualitative.. Sainte-Foy éd. Québec : Sainte-Foy : Presses de l'Université de Québec.
2. C.P.E., 2010. Vade-Mecum du gestionnaire d'une institution d'enseignement supérieur et universitaire. Kinshasa XI éd. Kinshasa: Editions de la CPE.
3. Desjardin, J., 2006. Automatisation de la famille : soutenir le développement du langage chez les jeunes enfants sourds ou malentendants.. La Revue Volta, Collège morave, p. 106.
4. Diard, C., 2021. 28 missions opérationnelles de GRH, cas d'entreprise, corrigés, fiche pratiques. 2e éd. Malakoff: Dunod.
5. Doering & Piore, 2017. La théorie de la segmentation, Internal Labor Market. [En ligne] Availableat: <http://www.l21-bal.com/law/15310/Index.html> [Accès le 27 Avril 2021].
6. François, A., 1976. Le système de promotion en Belgique, in Annuaire international de la fonction publique. Paris VI: Centre de recherche et de documentation française sur la fonction publique, I.I.A.P.
7. Gandry, J., 2017. Les inégalités entre les femmes et les hommes selon leur niveau de diplôme. Revue de l'Ires, 3(93), pp. 3-24.
8. Gingras, A., 2000. Initiation factors : effectors of mRNA recruitment to ribosomes and regulators of translation. Annu Rev Biochem, 68(68), pp. 913-963.
9. Grodent, F. & Cornet, A., 2013. La carrière des cadres : regard croisé du genre e de l'âge. Proposition d'une grille d'analyse théorique. Chaire/Chair, Diversité et innovations sociales. Management and social innovation , Janvier, pp. 3-15.
10. Kande, N. M., 2014. Les facteurs déterminants de la carrière des enseignantes chercheuses : une approche genre organisation. [En ligne] Available at: HAL Archives ouvertes.fr [Accès le Jeudi, le 5 mai Univesité Paul Valéry 2022].
11. Lagabrielle, C., 2016. www.cairn.info, carrière et trajectoire professionnelle. [En ligne] Available at: <https://doi.org/10.3917/dunod.valle.2016.01.0070> [Accès le Dimanche 18 avril Avril 2021].
12. Levené, T. & Bros, F., 2011. Trajectoires professionnelles et rapports à la formation d'adultes et jeunes adultes en parcours d'insertion. Savoirs, 2(26), pp. 85-108.
13. M. Gingras, A. S. C.-B., 2004. La carrière, un concept en évolution. Revue carrélogie, pp. 441-426.
14. Maindo, A. & Kapagama, P., 2012. L'Université en chantier en RDC, Regards croisés sur la réforme de l'enseignement supérieur et universitaire. Editions Karthala éd. Paris: Karthala.
15. Maurice, M. M. L., 2021. Cours de Développement de Gestion des Ressources Humaines. Lubumbashi : Université de Lubumbashi .
16. Moreau, J., 1987. La fonction publique. Principes généraux. 4e éd. Paris : LGDJ.
17. Nelson, B., Economy, P. & Boudès, T., 2014. Le management pour les nuls. 1e éd. Paris : Département d'Edi8.
18. Ordonnance, 1981. Ordonnance n°81-160 du 07 octobre 1981 portant statut du personnel de l'enseignement supérieur et universitaire. Kinshasa: s.n.

19. Pennaforte, A., Guinar, J.-L. & Herbinier, J.-P., 2018. Les fondamentaux de la GRH, 100 défis RH illustrés. 3e éd. Paris: Dunod.
20. Philippe, S., 2013. Freins à la mobilité ascendante des femmes dans les entreprises, mémoire, Université de Reims Champagne-Ardenne. Reims: HAL.
21. Philippe, S., 2013. Le plafond de verre : Les freins à la mobilité ascendante des femmes dans les entreprises. Université de Reims Champagne-Ardenne : Faculté des Sciences Economiques, Sociales et de Gestion .
22. Pigeyre, F. & Valette, A., 2004. Les carrières des femmes à l'Université "Les palmes de verre du cocotier". Revue Française de Gestion , 4(15), p. 189.
23. Sara, K. & Cornet, A., 2021. Les ancrs de carrière des femmes diplômées de l'enseignement supérieur et universitaire en République Démocratique du Congo. Hec-Ulège, pp. 4-5.
24. Savickas, M., 1975. www.vocopher.com. [En ligne]
25. Available at: <http://chds.w.educ.kent.edu/dr.savickas.htm> [Accès le Lundi 26 Avril 2021].
26. Super, D., 1985. Exploitation des frontières du développement vocationnel. Connat, n°8.
27. Super, D., s.d. Exploitation des frontières du développement vocationnel. Connat, n°8.