

COLLOQUE sur LES ORGANISATIONS ET LA DIVERSITE
CULTURELLE- CONSTATS, ENJEUX et DEFIS

**LA REPRESENTATIVITE DES FEMMES
DANS LE SECTEUR ANCAIRE EN RDC**

Présenté par : **GISELE MUDIAY T.**

PLAN DE LA PRESENTATION

- 1) INTRODUCTION
- 2) QUESTIONS DE RECHERCHE
- 3) METHODOLOGIE
- 4) RESULTATS
- 5) PERSPECTIVES

1. INTRODUCTION

Il y a 18 banques qui opèrent en RDC. Le secteur est très attractif parce que bien payé. Il y a un enjeu pour les femmes d'y être présentes.

- seule l'une de ces banques a une femme , au poste de Directrice générale
- Seule l'une a une femme au poste de Présidente du Conseil d'administration et
- Seule l'une a une femme dans son conseil d'administration.

La situation des jeunes et des femmes en est fortement désavantagée. Des études de la banque mondiale l'ont prouvé. L'amélioration de genre reste une priorité pour nous. Ce constat nous a poussé à s'interroger sur la place de la femme dans le secteur bancaire en RDC

2. NOS QUESTIONS DE RECHERCHES

- 1- Quelle est la représentativité de la femme dans le secteur bancaire en RDC?
- 2- Quel type de fonction les femmes occupent-elles en majorité?
- 3- Il y a-t-il une évolution sur ces 3 dernières années?

3. METHODOLOGIE

18 banques au total en RDC.

Nous avons pu accéder aux données exactes de 4 d'entre elles (échantillon), dont 2 qui sont les plus grandes banques du pays , les 2 autres sont panafricaines et relativement jeunes. Cet échantillon forme le background de notre présente étude.

Le nombre total d'effectif concernés est 1743 employés dont 545 sont des femmes.

4. RESULTATS

- 1/3 d'emplois - 31% en 2012 et 30,77% en 2013, 31,41 % en 2014.
- Il emploie 1/3 de femmes.

Sur ce nombre de femmes, on relève qu'elles restent centrées sur les fonctions administratives:

- 54,71% de l'effectif des femmes sont confinées au bas de l'échelle dans les opérations caisses.
- 9,43% au service commercial
- Cette démarcation soutenue est la préoccupation majeure qui découle de notre observation.
- Dans l'encadrement moyen, le chiffre tourne autour de 23 %
- Dans l'encadrement supérieur on observe que le pourcentage varie entre 18.81% et 22.72%
- Dans la Direction générale, on a eu 15.62% au plus bas et 18.75% au plus haut.

4) PERSPECTIVES – PISTES

Nous avons fait une analyse **des raisons causant ces inégalités en amont** et de ce qui pourrait être des pistes de solution en aval **qui pourraient aider** à rectifier ces inégalités.

En amont, Nous pensons qu'il est important d'avoir les compétences et la capacité (que l'on acquiert par l'éducation) OR, à la base, le niveau d'éducation de la jeune fille congolaise n'est pas le même que celui des jeunes garçons. Une des raisons principales reste le niveau de pauvreté et la préférences pour les familles d'envoyer les garçons à l'école (culture patriarcale). **Au niveau du gouvernement,** - établir un programme de suivi, avoir un protocole d'accord pour assurer une plus grande égalité des genres ainsi que l'accès égal aux chances pour tous citoyens. l'élimination de toutes formes de discrimination à l'égard de la femme

Au niveau des banques:-une approche plus agressive sur le recrutement des femmes avec des Targets à améliorer périodiquement. -Allocations de bourses à des jeunes filles méritantes aussi bien au niveau primaire secondaire et universitaires.

-Politique de positionnement de femme compétente au poste adjoint des directions.

Au niveau des Femmes elle-même: Plus d'agressivité pour voir établir un équilibre entre vie professionnelle et vie familiale (flexibilité dans les hrs, creches,etc) avoir pousser la mise en œuvre des projets énumérés ci-dessus.

CONCLUSION

Nous sommes d'avis que la question du genre dans le secteur bancaire devrait être traitée avec **plus d'audace par les femmes elles-mêmes.**

Ces données sont la preuve que la question est incontestablement nécessaire d'être analysée plus en profondeur.

Notre approche donne une maquette intéressante à suivre pour des pistes de solutions de façon structurée.



JE VOUS REMERCIE POUR VOTRE ATTENTION