

PROJET D'AUTONOMISATION DES FEMMES ENTREPRENEURES
ET MISE À NIVEAU DES PETITES ET MOYENNES ENTREPRISES
POUR LA TRANSFORMATION ÉCONOMIQUE ET L'EMPLOI

ETUDE SUR L'ÉTAT DES LIEUX DES ÉCARTS OBSERVÉS ENTRE LES MPME GÉRÉES PAR LES HOMMES ET LES FEMMES



RAPPORT FINAL

LC & ATA

JUIN 2025

PARTENARIAT



TABLE DES MATIERES

LISTE DES FIGURES	iv
LISTE DES TABLEAUX	iv
ABREVIATIONS ET SIGLES	v
REMERCIEMENTS	vi
RESUME TECHNIQUE	vii
1. INTRODUCTION	11
1.1. Contexte.....	11
1.2 Justification de l'étude.....	11
1.3. Problématique et questions de recherche	12
1.4. Objectifs de l'étude	13
2. METHODOLOGIE DE L'ETUDE	14
2.1 Déroulé de l'étude et démarché méthodologique	14
2.2. Démarrage et préparation de l'étude	15
2.2.1. Réunion de démarrage	15
2.2.2. Revue documentaire préliminaire.....	15
2.3. Phase de collecte de données.....	16
2.3.1. Revue documentaire approfondie.....	16
2.3.3. Echantillonnage	17
2.3.4. Outils, instruments et techniques de collecte des données	18
2.4. Analyse, triangulation et synthèse	18
2.5. Elaboration et validation des rapports	19
3. ECARTS GENRE ENTRE MPME : CADRE CONCEPTUEL ET REVUE DE LITTERATURE	20
3.1. MPME en RDC	20
3.2. Emploi et entrepreneuriat féminins en RDC	21
3.3. Déterminants des écarts entre MPME gérées par les hommes et les femmes	22
4. ETAT DES LIEUX DES ECARTS ENTRE MPME GERES PAR LES HOMMES ET LES FEMMES	23
4.1. Barrières socio-culturelles à l'origine des écarts entre MPME	23
4.2. Pratiques en marge de la loi à l'origine des écarts entre MPME.....	24
4.2.1. De l'accès aux ressources, infrastructures et moyens de production.....	24
4.2.2. De l'accès aux financements	24
4.2.3. De l'accès aux marchés	25
4.2.4. L'accès aux compétences	25
4.2.5. La formalisation des MPME	26
4.3. Avantages économiques à l'origine des écarts genre entre MPME	26
4.3.1. La propriété foncière	26
4.3.2. Inégalités structurelles	26
4.4. Autres goulots d'étranglement de l'égalité genre entre MPME	26
4.4.1. Insuffisance du soutien institutionnel et de mentorat spécialisé.....	27
4.4.2. Faiblesse dans l'évaluation des risques	27
4.4.3. Faible représentation dans les instances décisionnelle	27
4.4.4. Fragmentation et manque de coordination des initiatives	27
5. DISCUSSION ET INTERPRETATION DES RESULTATS.....	28
5.1 Rappel de l'adaptation de l'enquête	28
5.2. Eléments de perceptions des MPME sur les écarts	28
5.2.1. Genre et contraintes à l'entrepreneuriat.....	28
5.2.2. Barrières socio-culturelles et pratiques en marge de la loi	29
5.3. Ecart entre MPME suivant le sexe du dirigeant.....	30
5.3.1. Ecart dans l'accès aux ressources	30
5.3.2. Ecart dans l'accès au financement	31
5.3.3. Ecart dans l'accès aux marchés.....	32

5.3.4. Ecart dans l'accès aux compétences	33
5.3.5. Ecart dans l'accès à la formalisation.....	33
5.4. Analyse quantitative des résultats	34
5.4.1 Statut matrimonial et écart de genre	35
5.4.2. Perception des entrepreneures/entrepreneurs des écart de genre entre MPME	36
5.4.3. Niveau d'importance des barrières et pratiques à l'origine des écart.	38
5.4.4. Panorama des barrières et pratiques à l'origine des écart	40
6. ÉTUDES DE CAS ET TEMOIGNAGES	41
6.1. Présentation de quelques cas illustratifs	41
6.2. Déficit d'information des entrepreneures sur les programmes d'appui.....	43
6.3. Facteurs de réussite et bonnes pratiques.....	43
7. ANALYSE DES PARTIES PRENANTES.....	44
7.1. Identification des parties prenantes	44
7.2. Ecart entre MPME d'après les parties prenantes	45
7.3. Analyse de l'impact des parties prenantes sur les écart de genre entre MPME.....	46
8. CONCLUSION	48
9. RECOMMANDATIONS	49
10. PLAN D' ACTIONS 2026-2028.....	51
ANNEXES	I
Annexe 1 : Guide d'entretien pour Focus Group Discussion	I
Annexe 2 : Questionnaire pour MPME de l'Est.....	III
Annexe 3 : Questionnaire pour les parties prenantes	VIII
Annexe 4 : Les termes de référence de l'étude.....	IX
BIBLIOGRAPHIE	XVII

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Aperçu de l'approche de l'étude.....	14
Figure 2 : Composition de l'échantillon suivant les localités couvertes	17
Figure 3 : Existence de barrières socio-culturelles et de pratiques en marge de la loi.....	36
Figure 4 : Niveaux d'écart genre entre MPME gérées par femme et homme	38
Figure 5 : Influence du sexe sur l'accès aux domaines de l'écosystème entrepreneurial.....	40
Figure 6 : Panorama des barrières pratiques à l'origine des écarts	40
Figure 7 : Cartographie des parties prenantes	44
Figure 8 : Perception des parties prenantes sur les barrières et les pratiques	45
Figure 9 : Influence du sexe sur l'accès aux domaines de l'écosystème entrepreneurial.....	45
Figure 10 : Matrice Pouvoir-Intérêt des parties prenantes	46

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Nature et catégorie de MPME	20
Tableau 2 : Synthèse du nombre de FG par province.....	28
Tableau 3 : Statistiques descriptives des MPME enquêtées par province, %	34
Tableau 4 : Statut matrimonial et autorité maritale, %.....	35
Tableau 5 : Matrice des actions avec les parties prenantes	47
Tableau 6 : Matrice du plan d'actions.....	52

ABREVIATIONS ET SIGLES

COPEMECO	:	Confédération des petites et moyennes Entreprises
DGRAD	:	Direction générale des recettes administratives, judiciaires, domaniales et de participations
FAO	:	Organisation des Nations Unies pour l’Alimentation et l’Agriculture
FEC	:	Fédération des Entreprises du Congo
FENAPEC	:	Fédération Nationale des Artisans, Petites et Moyennes Entreprises du Congo
MPME	:	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
ODD	:	Objectif de Développement Durable
ONG	:	Organisation Non Gouvernementale
ONU Femmes	:	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
PADMPME	:	Projet d'appui au Développement des Micro, Petites et Moyennes Entreprises
PME	:	Petites et Moyennes Entreprises
PNUD	:	Programme des Nations Unies pour le Développement
PTF	:	Partenaires Techniques et Financiers
RDC	:	République Démocratique du Congo
TRANSFORME	:	Projet d’Autonomisation des femmes entrepreneures et mise à niveau des PME pour la transformation économique et l’emploi
SNPME	:	Stratégie Nationale de Développement des PME
UCP	:	Unité de Coordination de Projet

REMERCIEMENTS

L'étude et le rapport afférent sur l'état des lieux des écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et les femmes, ont été élaborés par le Groupement LABEL CONSEILS et AT ADVICES (Groupement LC& ATA), qui a travaillé en étroite collaboration avec l'équipe du projet TRANSFORME RDC.

Le Groupement exprime ses remerciements au Gouvernement et aux autorités politico-administratives tant à Kinshasa que dans les provinces pour les facilités administratives qui ont permis la réalisation de la mission.

Il remercie le Coordonnateur National du projet TRANSFORME RDC, M. ALEXIS MANGALA et l'ensemble du personnel de l'UCP et des unités provinciales pour leur disponibilité et leur diligence dans la préparation de la mission et la mise à disposition des informations ainsi que pour l'organisation des rencontres sur le terrain avec les acteurs. Cette coopération a grandement facilité le bon déroulement de la mission et sa réalisation dans les règles de l'art.

Le Groupement remercie particulièrement l'équipe du projet à la Banque mondiale pour les échanges et la documentation mise à sa disposition. Il remercie les services étatiques, les partenaires d'exécution, la société civile, les promotrices et promoteurs congolais des MPME qui ont généreusement donné de leur temps pour participer aux focus groupes et à l'administration du questionnaire. Il remercie également tous les experts et facilitateurs congolais qui ont contribué grandement aux travaux sur le terrain ; ils ont animé les focus groups et administré le questionnaire aux entrepreneures/entrepreneurs des MPME partout où cela devrait se faire.

Le Groupement s'excuse auprès de tous ceux, autorités tant au niveau national que provincial, responsables de l'administration publique, faîtières des organisations, opérateurs économiques du secteur privé, banques et institutions du système financier national et partenaires techniques et financiers qu'il n'a pas pu rencontrer, en raison du délai imparti à l'étude et du contexte dans lequel elle s'est déroulée.

RESUME TECHNIQUE

La problématique de l'égalité de genre dans l'écosystème entrepreneurial en République Démocratique du Congo (RDC) se pose en termes d'écarts pouvant exister entre des MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Dans ce pays, cette problématique se pose avec acuité compte tenu des traditions et barrières socio-culturelles. En juillet 2016, la loi n°16/008 modifiant et complétant la loi n°87-010 du 1^{er} août 1987 portant code de la Famille est adoptée. Elle revisite les relations entre l'homme et la femme dans le ménage, sans pour autant reformer l'article 444 qui continue de faire de l'homme, le chef du ménage. Cette situation rend la femme dépendance de son conjoint, même pour accéder à un prêt bancaire ! Cette pratique contribue aux écarts de genre entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes, à cause des pratiques en marge de la loi. La RDC a également adopté en 2016, la Stratégie Nationale de Développement des PME (SNPME) ainsi que l'Ordonnance-loi n°22/030 du 08 septembre 2022 relative à la promotion de l'entrepreneuriat et des startups. Ces documents importants adressent assez remarquablement les inégalités liées au genre dans l'écosystème entrepreneurial du pays. Toutefois, la RDC continue d'enregistrer des écarts de genre importants entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes.

L'objectif de la présente étude est d'étudier les pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes, en matière d'accès aux ressources, aux financements, aux infrastructures, aux marchés, aux compétences et à la formalisation. Elle est commandée par le projet d'Autonomisation des femmes entrepreneures et mise à niveau des PME pour la transformation économique et l'emploi en RDC « TRANSFORME RDC » en sigle. L'étude s'étend à l'analyse des barrières sociales et culturelles qui constituent des goulots d'étranglement à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes. Elle couvre sept chefs-lieux de provinces de la RDC : Bukavu, Bunia, Goma, Kananga, Kinshasa, Matadi et Mbuji-Mayi.

L'approche méthodologique a combiné des perspectives qualitative et quantitative, basées sur une revue documentaire approfondie, une analyse de données existantes puis des interviews et entretiens avec des acteurs de l'écosystème entrepreneurial en RDC. La revue documentaire a couvert un ensemble de textes réglementaires, de documents, de rapports et d'études en lien avec l'entrepreneuriat féminin en général et les écarts de genre entre MPME en particulier. Il en est de même des données secondaires existantes, permettant d'apprécier le phénomène. La collecte de données primaires a suivi un protocole assez strict, pour assurer la crédibilité, la fiabilité et la représentativité des informations. A cet effet, des bases de données de MPME existantes auprès de TRANSFORME ont servi de base d'échantillonnage. Une dizaine de focus group avait été prévu dans chacune des sept provinces couvertes par l'étude, à raison de neuf MPME par groupe homogène d'hommes et de femmes, dirigeants de MPME. L'opération de collecte de données a été lancée en fin janvier 2025. A l'arrivée, seules les quatre premiers chefs-lieux (Kinshasa, Matadi, Kananga, Mbuji-Mayi) ont été couverts 279 MPME (dont 188 MPME gérées par des femmes, soit 67,4%), la crise sécuritaire dans les provinces de l'Est n'ayant pas permis d'organiser des regroupements. En conséquence, l'approche méthodologique a été révisée en commun accord avec TRANSFORME : l'administration d'un questionnaire (face to face, online) avec des MPME des trois provinces de l'Est. Dans ce second schéma, environ 190 MPME se sont prêtées à l'exercice. Ceci a l'avantage (i) de maintenir la diversité des contextes socio-culturels, (ii) d'avoir une perspective d'analyse mixte combinant le qualitatif et le quantitatif, (iii) d'offrir une perspective de triangulation des données.

L'étude fait le constat que plusieurs politiques et les programmes économiques de développement sont élaborés en tenant compte de la parité. Toutefois, les mesures de mise en application ne sont pas toujours produites avec des indicateurs de suivi, de surveillance et surtout d'évaluation. En conséquence, certaines barrières socio-culturelles et pratiques en marge de la loi, continuent de s'appliquer au détriment de la femme en général, et de la femme entrepreneure en particulier. Comme mesures légales en faveur de l'autonomisation de la femme, la première qui est considérée comme phare est la levée de l'autorisation maritale dans l'exercice des activités des femmes. Cette disposition du code de la Famille continue de freiner l'épanouissement économique de la femme, à cause des barrières sociales et culturelles. En effet, différents facteurs sont créateurs ou déterminants des écarts entre MPME gérées

par les hommes et celles gérées par les femmes en RDC : (i) les rôles stéréotypés attribués aux hommes et aux femmes dans la société, (ii) les coutumes, (iii) le niveau d'instruction. Enfin, les normes culturelles imposent un contrôle social strict sur les activités des femmes entrepreneures.

Dans la majorité des cas, les MPME gérées par les femmes perçoivent une inégalité de genre dans le développement de leurs entreprises découlant des barrières socio-culturelles et moins de la loi.

Ceci tient fondamentalement aux travaux domestiques, au statut social d'infériorité, aux faiblesses et à la dépendance de la femme, découlant des barrières culturelles et stéréotypes. Cependant, du point de vue de la loi, il n'existerait plus aucune différence entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Malheureusement, les femmes souffrent particulièrement d'un manque de connaissances et d'accès à l'information sur les marchés. En général, si les groupes de femmes pensent à l'existence des écarts de genre avec différents facteurs explicatifs, les groupes des hommes tendant à en relativiser la portée en RDC. Les écarts de genre entre MPME gérées par les femmes et les hommes émergent d'un ensemble de contraintes et d'obstacles dans l'écosystème entrepreneurial en RDC. Il s'agit entre autres de (i) le manque d'information sur les opportunités, (ii) le statut de la femme découlant des barrières socio-culturelles et préjugés transmises par l'éducation familiale, (iii) le faible niveau d'éducation, de formation et de compétences techniques de la très grande majorité des entrepreneures, (iv) les travaux domestiques à réaliser essentiellement par les femmes, (v) le faible niveau du capital, (vi) le réflexe psychologique de recours aux hommes dans les négociations d'affaires, notamment pour les marchés publics, (vii) le harcèlement sexuel, et (viii) l'influence de l'homme sur la femme mariée.

Dans une grande mesure, il existerait encore des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes dans les provinces de la RDC.

En effet, les lois sensibles au genre sont faiblement appliquées sur le terrain, parce que la culture ainsi que les us et coutumes maintiennent toujours la femme dans un rôle de second plan : les devoirs familiaux priment sur les obligations professionnelles, le chef de famille l'est autant pour le ménage que pour l'entreprise créée par l'épouse, la contestation du leadership de la femme entrepreneure, etc. En dépit des efforts qui sont faits par le Gouvernement, les communautés et la société civile pour l'égalité de genre en matière d'accès au crédit, aux infrastructures socio-économiques, aux marchés, à la formalisation et aux compétences, il subsiste encore des écarts. Alors que la loi l'interdit, l'accord de non objection ou la présence du mari dans une opération de crédit, est encore pratiqué dans plusieurs structures formelles et informelles de crédit à travers le pays. Cela constitue un obstacle majeur dans l'accès au financement de la femme mariée et dirigeant une MPME en RDC.

Les difficultés d'accès aux ressources et/ou infrastructures touchent la plupart des MPME en RDC, avec des degrés divers selon la province et le sexe du dirigeant.

Relativement au sexe, la question se pose en termes d'écarts de genre entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Les difficultés sont plus prégnantes pour la femme entrepreneure. A l'origine de ces écarts, il y a la perception du statut de la femme dans les coutumes et cultures. La culture et les traditions placent toujours la femme dans la catégorie des faibles, limitées à certaines fonctions. Enfin, la peur d'une perte de contrôle du ménage, face à la dynamique entreprenante de la femme explique pour partie une interférence / implication de l'homme dans les activités entrepreneuriales de l'épouse. Les difficultés et les écarts se révèlent différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME, les femmes entrepreneures étant plus exposées et plus affectées. Ceci tient moins de l'application des réglementations favorables aux femmes, mais plus des barrières sociales et culturelles, et des pratiques en marge de la loi. Cependant, au regard des progrès, ce sont des écarts spécifiques qu'il faut situer dans deux perspectives : (i) la femme s'autoexclut du bénéfice de la ressource compte tenu des stéréotypes socio-culturels, (ii) le coût d'accès aux ressources peut être prohibitif pour la MPME dirigée par la femme. Ces disparités affectent négativement les MPME gérées par les femmes en termes de capacités à concurrencer sur les marchés avec les concurrents masculins.

La dépendance de la femme entrepreneure de l'homme (son époux) crée un contexte de contraintes différenciées sur le marché du crédit.

Ce qui implique une contrainte de financement différenciée suivant l'âge et surtout le sexe de l'entrepreneur. Ici encore, outre les stéréotypes socio-culturels prévalant des deux côtés du marché de crédit, l'ignorance, le faible niveau d'instruction et d'éducation constitueraient les facteurs explicatifs de ces écarts de genre en matière d'accès au financement. Les pratiques culturelles de l'environnement font que les banques et structures de

financement demandent un peu plus des garanties à la femme qu'à l'homme. Les attentes des institutions financières diffèrent donc selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme qui exprime la demande de financement. Les femmes entrepreneures confirment les pratiques discriminantes, car les hommes peuvent contracter le prêt en l'absence de leurs femmes, mais l'inverse n'est pas possible en dépit du fait que le code de la Famille a aboli l'autorisation maritale. En somme, la persistance des écarts de genre dans l'accès au financement ne découle pas directement des pratiques hors de la loi en ce qui concerne l'offre du marché, mais des pratiques socio-culturelles du point de vue de la demande (avis de non objection du mari, impossibilité d'accès aux garanties pour la femme). Ces disparités affectent par ailleurs, la performance des MPME gérées par les femmes. Comme alternative, les MPME gérées par les femmes ont plus recours aux marchés informels, les procédures y étant plus souples et moins exigeantes ; ce qui limite les capacités d'expansion de leurs activités.

Pour les femmes gérant de MPME, les niveaux d'étude relativement faibles, la fracture numérique, le faible pouvoir de négociation et les travaux domestiques sont des facteurs limitant l'accès aux marchés en RDC. Il n'est pas aussi facile pour une femme entrepreneure d'exécuter des marchés en dehors de son milieu de résidence sans le consentement de son époux. Cela tient aux barrières socio-culturelles. Par contre, l'accès aux marchés n'est pas lié au statut matrimonial pour la MPME dirigée par l'homme. Dans sa volonté de compétir pour accéder aux marchés, la femme dirigeant la MPME est victime de l'asymétrie d'informations et de la concurrence déloyale comparativement à l'homme. Il en est ainsi aussi bien des marchés nationaux, régionaux qu'internationaux. Les MPME gérées par les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux marchés, à cause de leur difficulté d'accès aux financements et des discriminations culturelles ou sociales à leur égard et aux responsabilités familiales. Dans une certaine mesure, les difficultés d'accès aux ressources dont le financement, expliquent l'accès limité des entrepreneures congolaises aux marchés. La loi est impartiale du point de vue de l'accès des femmes aux marchés ; mais ce sont les pratiques culturelles et sociales qui érigent des obstacles à sa pleine participation aux activités du marché. Pour tenir compte de cet écart de genre dans l'accès aux marchés, de plus en plus d'offres du Gouvernement et des ONG mentionnent la priorité accordée aux femmes dans l'attribution et l'exécution de marchés, notamment dans certains secteurs d'activités tels que la fourniture des ouvrages scolaires et des produits agricoles.

Outre l'écart dans le niveau d'éducation, les difficultés d'accès aux formations et compétences limitent les capacités techniques de la femme dirigeant de MPME dans l'écosystème entrepreneurial en RDC. Entre autres facteurs explicatifs de ces difficultés, il y a le coût des formations et le manque d'informations, exposant la femme entrepreneure à d'autres écarts de genre sur les marchés. Plus particulièrement, les entrepreneurs ne partageraient pas les informations avec leurs homologues femmes, un comportement qui découle de la fonction prépondérante de l'homme dans la société et sa volonté de domination sur la femme. Les MPME gérées par les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux formations et compétences, liés aux coûts, aux discriminations culturelles ou sociales, aux responsabilités familiales, etc. Ainsi, ces obstacles découlent plus des barrières sociales et culturelles mais aussi des pratiques en marge de la loi. Différents programmes de formation et de renforcement de capacités des femmes entrepreneures sont proposés pour réduire ces écarts de genre. Toutefois, leur efficacité reste limitée, les bénéficiaires étant moins engagées à s'impliquer. Ce qui rappelle une situation d'auto-exclusion dans l'accès aux formations et aux compétences. Dans ce contexte, d'autres facteurs limiteraient la participation des femmes : le temps long consacré à ces formations. En définitive, les MPME gérées par les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux formations et compétences, liés aux coûts, aux discriminations culturelles ou sociales, aux responsabilités familiales, à la longue durée des formations proposées, etc.

Le déficit informationnel lié au processus, la complexité des procédures et le coût des opérations de formalisation des entreprises sont à l'origine des différences et écarts existant entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. L'information sur le processus de formalisation des entreprises n'est pas toujours disponible et accessible pour l'ensemble des MPME en général, en particulier pour les femmes entrepreneures. Parfois, lorsque l'information sur la documentation est disponible, la complexité et la longueur des procédures deviennent une contrainte forte touchant les femmes entrepreneures dans le processus de formalisation. Dans la plupart des cas, elles doivent se soumettre à des tracasseries du processus, par manque d'informations, de relations et de

connaissance. Il n'existe pas formellement de discrimination entre hommes et femmes dans le processus de formalisation, mais les habitudes et les traditions restent non favorables à la femme, assurant la supériorité de l'homme dans la société. Parce que limitée dans l'accès à la formalisation, la très grande majorité (plus de 90%) des MPME gérées par la femme exercent continûment dans le secteur informel. Enfin, les montants officiels de 47 USD et 110 USD à payer en une tranche pour formaliser respectivement une entreprise individuelle et une personne morale, en plus 7 USD pour les frais bancaires ainsi que les entraves diverses (intermédiaire ou facilitateurs de la formalisation, frais indus, etc.), sont un frein pour de nombreux entrepreneurs/entrepreneurs congolais. **Dans l'analyse quantitative des données collectées, les écarts de genre sont plus perçus par les femmes que par les hommes.** Globalement, pour 50,8% (contre 33,86% et 15,34% de sans avis) des dirigeants de MPME, il existe des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes (code de la famille, autres réglementations, etc.). Les influences étant partagées entre positives (24,3%) et négatives (26,5%). Au niveau désagrégé par sexe, ceci représente 54,2% des MPME gérées par les femmes et 47,3% des MPME gérées par les hommes. Par ailleurs, seulement 31,2% (contre 55,03%) des dirigeants de MPME estiment qu'il existe des pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME gérées par la femme et par les hommes. Les influences étant plus négatives (19,58%) que positives (11,64%). Au niveau désagrégé par sexe, ceci représente 38,54% des MPME gérées par les femmes et 23,35% des MPME gérées par les hommes.

Les différences entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes n'émergent pas avec le même niveau de contraintes. Les écarts sont les plus importants dans l'accès au financement ; ceci est valable pour les deux sexes, pour toutes les catégories d'entreprises et pour toutes les provinces couvertes. Dans leur ensemble, les MPME estiment que le sexe affecte leur accès au crédit et au financement (44,97%), aux ressources et infrastructures (43,92%), aux marchés (44,98%), à la formation et aux compétences (44,44%) ou à la formalisation (29,63%). Les avis restent partagés entre un impact positif et un impact négatif ; ce qui confirme l'opposition souvent observée entre hommes et femmes dirigeant de MPME dans les discussions de groupes. De manière générale, les normes et attentes sociales liées au genre constituent des premières barrières à l'origine des différences entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Elles tiennent fondamentalement à la division traditionnelle des rôles et responsabilités dans les communautés, aux stéréotypes de genre touchant la femme particulièrement, à la perception de la société, etc. La multi-activité et les violences basées sur le genre arrivent ensuite, comme des barrières sociales créant ces différences entre MPME.

Aux termes de l'étude sur les écarts de genre entre MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes, les bonnes pratiques internationales, les consultations avec les MPME gérées par les femmes et les hommes ainsi qu'avec les parties prenantes, ont permis de rendre compte d'un ensemble de recommandations. Elles mettent en avant, des interventions pertinentes et efficaces permettant de promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès à l'information, aux compétences, aux financements, aux infrastructures, à la formalisation et aux marchés.

Outre le plan d'actions qui est proposée pour réduire les écarts de genre entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes, quelques recommandations ont été faites au Gouvernement et au projet TRANSFORME RDC. Il s'agit de :

- Renforcer et pérenniser la sensibilisation des communautés ;
- Renforcer/vulgariser l'information et la formation des femmes entrepreneures ;
- Renforcer l'autonomisation de la femme entrepreneure ;
- Faciliter l'accès des femmes entrepreneures au financement ;
- Faciliter la formalisation des MPME des femmes entrepreneures ;
- Reformuler le code des marchés publics pour promouvoir les MPME gérées par les femmes ;
- Renforcer le mentorat des femmes entrepreneures ;
- Procéder à la vulgarisation inclusive des articles 448 et 758 du Code de la Famille de la RDC et renforcer leur application sur le terrain ;
- Mettre en œuvre le plan d'actions 2026-2028.

1. INTRODUCTION

La question d'entrepreneuriat et d'égalité genre occupent une place de choix dans les politiques économiques et sociales des pays en développement. Ceci reste le cas pour la République Démocratique du Congo avec différentes stratégies publiques et privées sensibles à l'entrepreneuriat et au genre (Kabuiuku et Nzenza, 2024). Cette étude cherche à établir le lien et les interrelations entre d'une part l'entrepreneuriat et d'autre part, l'égalité genre, situant le sujet dans les perspectives récentes de développement des économies en développement. Dans cette partie introductive, le contexte, la problématique et les objectifs de l'étude sont exposées.

1.1.Contexte

La République Démocratique du Congo (RDC) est le second plus vaste pays de l'Afrique, après l'Algérie, avec une superficie de 2 345 000 km². dont les deux tiers sont couverts de la forêt tropicale¹. Il partage plus de 9 000 km de frontières avec neuf pays voisins : l'Angola à l'ouest et au sud, la République du Congo à l'ouest, la République centrafricaine et le Sud Soudan au nord, l'Ouganda, le Rwanda, le Burundi et la Tanzanie à l'est et la Zambie au sud. En plus de Kinshasa, chacune des 25 autres provinces du pays est un pôle économique et de créativité multifacettes. Ce dynamisme est malheureusement contrarié par l'insuffisance et la faible qualité des infrastructures et de la logistique existantes, engendrant la faible création locale de richesses et d'emplois ainsi qu'un taux élevé du chômage des jeunes en particulier.

1.2.Justification de l'étude

En République Démocratique du Congo (RDC) comme dans la plupart des pays en développement, le développement et l'expansion des entreprises restent un moteur essentiel de la création de richesses, d'emplois, de la croissance économique et de la réduction de la pauvreté. Seulement, les opportunités insuffisamment valorisées reflètent des préjugés liés au genre qui limitent le développement des initiatives entrepreneuriales des femmes. A titre illustratif, la grande majorité des femmes entrepreneures congolaises possèdent systématiquement un capital d'entreprise inférieur, souffrent d'un manque de connaissances commerciales et utilisent des connexions informelles et mal structurées avec les marchés. Le document de Stratégie Nationale de Développement des Petites et Moyennes Entreprises adopté par le pays en 2016, adresse assez remarquablement cette inégalité liée au genre. Différentes interventions publiques sont mises en œuvre dans ce cadre pour promouvoir l'égalité de genre dans l'écosystème entrepreneurial de la RDC. C'est le cas notamment du Projet d'Autonomisation des femmes entrepreneures et mise à niveau des PME pour la transformation économique et l'emploi en RDC (TRANSFORME RDC).

Le projet TRANSFORME RDC (www.transforme.cd), projet du Gouvernement congolais, est financé par la Banque mondiale pour appuyer l'entrepreneuriat dans les secteurs productifs. Son objectif de développement est d'améliorer la croissance et la création d'emplois des MPME nouvelles et existantes, en particulier celles appartenant à des femmes, dans des zones géographiques sélectionnées. Pour atteindre cet objectif, TRANSFORME RDC adresse trois contraintes critiques à savoir, (i) les capacités des entreprises ; (ii) l'accès au financement ; (iii) l'environnement des affaires. Il est mis en œuvre sur une période de 5 ans, allant de 2023 à 2027 (date de sa clôture), par une Unité de coordination du Projet (UCP) installée à Kinshasa et ses bras opérationnels (unités d'exécution provinciales) dans chacune des sept zones géographiques ciblées (Kinshasa, Matadi, Bukavu, Goma, Bunia, Mbuji-Mayi et Kananga). Cette équipe travaille sous les orientations d'un Comité national de pilotage dont la Présidence est assurée par le Ministère de l'Industrie et Développement des PME.

De façon spécifique, TRANSFORME RDC vise à : (i) soutenir la croissance des 15 000 MPME qui génèrent les revenus annuels supplémentaires, (ii) créer 28 000 emplois des MPME soutenues, (iii)

¹ La forêt tropicale de la RDC est la deuxième au monde couvrant 125 millions d'hectares (<https://cod.forest-atlas.org/?l=fr>). Elle stocke l'équivalent de 85 milliards de tonnes de dioxyde de carbone (CO₂). Ce qui correspond à près de trois années d'émissions mondiales de CO₂ liées à la production d'énergie.

renforcer la capacité des MPME à faire face aux défis du changement climatique et adopter des technologies intelligentes face au climat, (iv) appuyer à travers les formations techniques, comportementales et mentorats 42 750 bénéficiaires, (v) octroyer les subventions en nature à 13250 MPME bénéficiaires. Le projet vise également à former en Initiative Personnelle 31 375 femmes entrepreneures, faciliter l'accès à 30 000 personnes et MPME aux services financiers ainsi qu'à soutenir 5 réformes pour le développement du secteur privé.

La présente étude entre dans le cadre de la mise en œuvre de la sous-composante² 3.1 du projet, relative aux « Réformes de l'environnement des affaires pour catalyser l'investissement privé ». Cette sous-composante vise dans une perspective de soutien à l'opérationnalisation des réformes, à améliorer l'environnement des affaires favorables à l'égalité des sexes en RDC. Ainsi donc, disposer d'un bilan sur les écarts entre les MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes, permettra de développer sur la base de données probantes, une campagne de marketing social.

1.3.Problématique et questions de recherche

En RDC, les opportunités insuffisamment valorisées reflètent des préjugés liés au genre qui limitent les opportunités pour les femmes entrepreneures. Plusieurs obstacles empêchent les femmes entrepreneures de développer leurs activités, notamment (i) l'accès à la terre (agriculture), (ii) l'accès aux financements, (iii) l'accès aux marchés et activités à valeur ajoutée et (iv) l'accès à la technologie et à l'information. D'après Banque mondiale (2019), l'écart de genre dans l'investissement en capital dépasserait 70% en RDC. Ce qui joue un rôle central dans l'écart entre les sexes en matière de performance des entreprises en dépit du potentiel qu'ont les femmes, de réaliser d'aussi bonnes performances que les hommes si elles ont accès aux mêmes ressources. Globalement, les obstacles à davantage de participation des femmes à la création de richesses et d'emplois par l'entrepreneuriat, sont structurels (économiques, juridiques, institutionnels) et comportementaux (préjugés, mentalité, normes de genre).

Plus particulièrement, le difficile accès des entrepreneurs au financement en RDC l'est davantage pour les femmes entrepreneures (Bibi Ekomene, 2020). Parce qu'elles contrôlent moins d'actifs, leur capacité à investir dans l'entreprise et à accéder à des prêts suffisamment importants, est limitée. Bien que le code de la famille de 1987 modifié et complété en 2016, ait supprimé l'autorisation maritale pour l'accès des femmes à l'emploi, aux comptes bancaires et aux prêts, facilitant instantanément l'exploration de nouvelles opportunités économiques pour les femmes, des défis restent à relever pour que les femmes puissent jouir pleinement de leurs nouveaux droits (Agapitova, Braunmiller et Dry, 2022). Il subsiste un fossé entre les mécanismes juridiques et institutionnels existants favorables à l'environnement des affaires et la réalité sur le terrain. Des barrières sociales et culturelles restent encore un frein à l'adoption et à l'application de ces réglementations favorables aux femmes, laquelle est plutôt défavorable.

Par ailleurs, leurs activités dans le secteur informel sont souvent peu rentables et les femmes entrepreneures ne disposent pas de garanties matérielles à fournir aux banques. En outre, le crédit qu'elles sollicitent dans la très grande majorité des cas, est constitué de faibles montants ; ce qui occasionne des coûts de gestion importants pour les banques qui pratiquent in fine, une exclusion financière de la femme. On relève également que du point de vue de l'accès inégal au financement, les femmes entrepreneures font souvent face à des exigences plus strictes pour obtenir des prêts (garanties plus élevées, montants inférieurs, taux d'intérêt plus élevés) ; ce qui limite la croissance de leurs entreprises.

Plus généralement, des barrières juridiques, réglementaires et culturelles limitent l'accès à la propriété foncière et immobilière, pour les entreprises gérées par des femmes. Dans certains contextes, les normes sociales limiteraient l'accès des femmes aux ressources économiques, aux réseaux d'affaires et aux opportunités de formation, ce qui freine leur compétitivité. En raison de préjugés ou de pratiques discriminatoires dans l'immobilier commercial, les femmes rencontrent plus de difficultés à louer ou acheter des locaux commerciaux. De ce point de vue, un fossé existe entre les mécanismes juridiques et

² Composante 3 : Développement de l'écosystème de l'entrepreneuriat. Cette composante contribuera à améliorer la durabilité des résultats en termes de survie et de croissance des entreprises en améliorant l'environnement commercial et en développant l'infrastructure partagée pour stimuler davantage l'adoption de technologies et faciliter l'accès aux marchés.

institutionnels existants favorables à l'environnement des affaires et la réalité vécue par les MPME (PADMPME, 2020).

Par ailleurs, différentes pratiques en marge de la loi subsistent et créent des écarts entre les MPME gérées par les femmes et les MPME gérées par les hommes. Ces écarts couvrent divers domaines de l'écosystème entrepreneurial dont, (i) l'accès au crédit, (ii) l'accès aux infrastructures socio-économiques, (iii) l'accès aux marchés, (iv) l'accès à la formalisation et (v) l'accès aux compétences. Plusieurs pratiques informelles ou discriminatoires en marge de la loi contribuent effectivement aux écarts entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Du point de vue de l'accès inégal au financement, les femmes entrepreneures font souvent face à des exigences plus strictes pour obtenir des prêts (garanties plus élevées, montants inférieurs, taux d'intérêt plus élevés), ce qui limite la croissance de leurs entreprises.

Du point de vue de l'accès aux marchés, en dépit des lois sur l'égalité des chances, des entreprises gérées par des hommes bénéficient d'un accès privilégié aux marchés publics grâce à des réseaux ou des pratiques de favoritisme. Par ailleurs, des arrangements non officiels avec l'administration fiscale ou douanière favorisent parfois les entreprises gérées par des hommes, leur permettant de réduire leurs coûts de manière illégale ou d'accéder à certains marchés plus facilement. Les entreprises gérées par des hommes bénéficient souvent d'un meilleur accès aux grands fournisseurs et clients grâce à des réseaux d'entraide et de recommandation, ce qui peut désavantager les entrepreneures.

L'existence de ces pratiques en marge de la loi contribue à maintenir des inégalités structurelles entre les MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes. Ces différentes inégalités, bien que parfois subtiles, creusent le fossé entre les MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes, réduisant la compétitivité et la durabilité des entreprises des femmes.

La promotion de l'égalité hommes-femmes est un choix économique judicieux pour les Etats. Elle doit être au cœur des politiques de développement sur la base de données probantes, permettant de fonder les évidences. Mais ces données ne sont pas toujours exhaustives dans le domaine en RDC. D'où le besoin d'une étude sur l'état des lieux, les manifestations et les implications de cette inégalité de genre qui n'est pas sans conséquences sur la performance des entreprises.

1.4.Objectifs de l'étude

L'objectif général de la mission est d'étudier les pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre les micros, petites et moyennes entreprises gérées par les hommes et par les femmes³, en matière d'accès aux financements, aux infrastructures, aux marchés et aux compétences et d'analyser les barrières sociales et culturelles qui constituent le goulot d'étranglement à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes entrepreneures.

Plus spécifiquement, l'étude vise à :

- dresser un bilan sur les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes en matière d'accès aux compétences, d'accès au crédit, aux infrastructures, à la formalisation et aux marchés, et d'autres facteurs qui impactent le succès des entreprises privées gérées par les femmes ;
- analyser la situation sur les disparités du genre dans le secteur des MPME sur base des études existantes (Analyse des dispositions en faveur des femmes contenues dans la législation relative à l'entrepreneuriat féminin en RDC, Enquête CAP sur les comportements socioculturels en lien avec l'entrepreneuriat des femmes et leur insertion équitable dans la vie active, Portrait de la femme entrepreneure, Etat des lieux sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin dans les quatre sites du PADMPME et d'autres études existantes) et les données sur les bénéficiaires du projet PADMPME.

³ Une entreprise est détenue en majorité par une/des femme(s), si elle est détentrice(s) d'au moins 51% des actifs (définition sectorielle SFI).

- procéder à une étude analytique des informations recueillies sur les disparités de genre dans des zones cibles du programme afin de mieux contextualiser les analyses, d'identifier les principaux goulots d'étranglement et barrières socio culturelles qui entravent l'accès des femmes entrepreneures au crédit, aux infrastructures socio-économiques, aux marchés, aux compétences et la formalisation de leurs entreprises ;
- consulter les parties prenantes au niveau national et au niveau des zones ciblées du projet notamment, les ministères en charge de l'Entrepreneuriat, de la Justice, du Genre, Famille et Enfant, de l'Agriculture et de Développement Rural, de l'Industrie, Economie nationale, Jeunesse, Formation professionnelle aux niveaux national et provincial, les associations des entrepreneurs et les organisations patronales (FEC, FENAPEC, COPEMECO, Fédérations des femmes et des jeunes entrepreneurs), les coopératives de femmes, les associations des femmes magistrats, les associations de femmes juristes, les associations de femmes avocates, les acteurs de l'écosystème de l'entrepreneuriat, etc.
- identifier sur la base des bonnes pratiques internationales et les consultations avec les parties prenantes, les interventions pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès aux compétences, d'accès au crédit, aux infrastructures et aux marchés ;
- présenter et disséminer les résultats de l'étude à travers des ateliers de validation avec l'UCP et les parties prenantes du projet et de consultations (national et au niveau des villes d'intervention) pour élaborer un plan d'actions.

2. METHODOLOGIE DE L'ETUDE

2.1. Déroulé de l'étude et démarché méthodologique

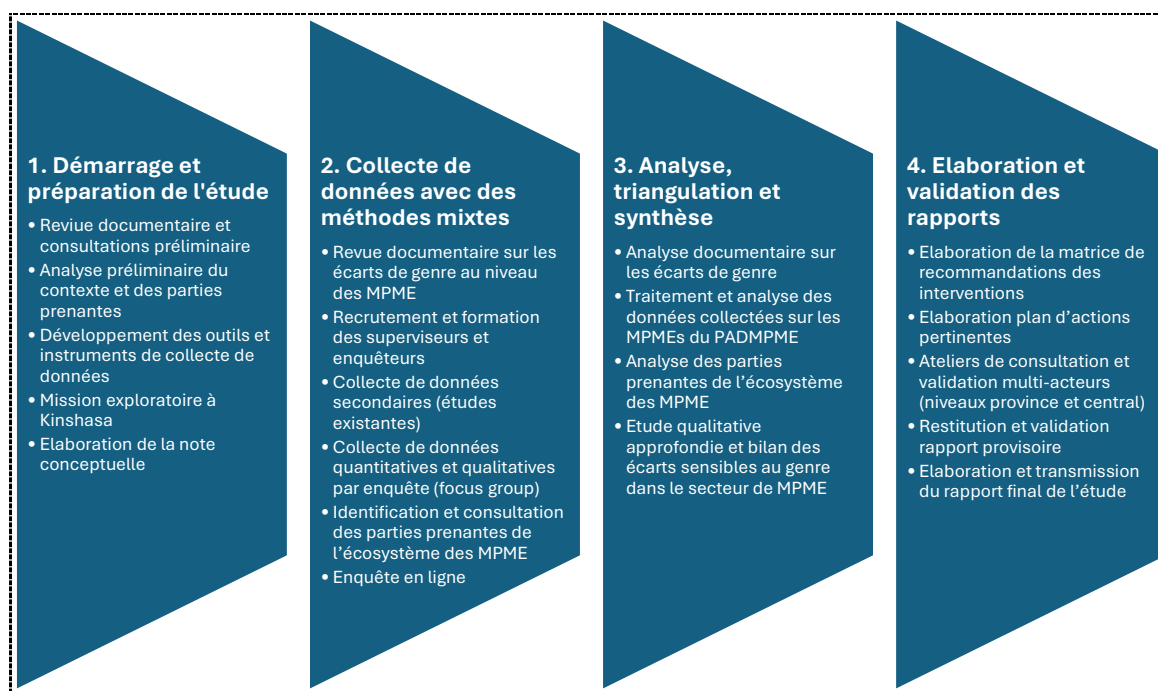
Le projet TRANSFORME RDC a recruté le Groupement Label Conseils & ATA (Groupement LC & ATA) à la suite d'un appel d'offre international pour la réalisation de l'étude. A l'issue de ce processus, l'étude a été lancée le 20 janvier 2025 par les entretiens du Groupement Label Conseils & ATA avec l'UCP suivis de la formation des enquêteurs, trois jours plus tard. Ensuite, les focus groups ont été organisés à Kinshasa, Matadi, Kananga et Mbuyi Mayi. La crise sécuritaire survenue en janvier 2025 dans les provinces du Nord et Sud Kivu, et de l'Ituri, n'a pas permis d'organiser les Focus groups à Goma, Bukavu et Bunia, comme cela était prévu initialement. Ce qui a commandé la révision du protocole dans cette partie de la nation, en recourant à l'administration d'un questionnaire individuellement en présentiel et en ligne auprès des dirigeants et dirigeantes de MPME.

Le présent rapport de l'étude est organisé comme suit. La section 2 présente la méthodologie de l'étude, la section 3 présente le cadre conceptuel et la revue de littérature sur les écarts de genre. La section 4 présente l'état des lieux des écarts de genre entre MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes. Les résultats de l'étude sont présentés et discutés dans la section 5. La section 6 est consacrée à l'exposé de quelques cas et témoignages qui confortent l'analyse. Les sections 7 et 8 présentent respectivement la conclusion et les recommandations de l'étude.

Globalement, l'approche méthodologique inclut l'étude qualitative et quantitative en utilisant les outils et instruments appropriés, basée sur la revue documentaire, les interviews avec les différentes parties prenantes et des bénéficiaires du projet TRANSFORME RDC, l'analyse des données, la triangulation des informations, le reporting et la restitution des résultats.

Dans l'opérationnalisation, la méthode proposée, est structurée autour de quatre grandes phases : (i) le Démarrage et la préparation de l'étude ; (ii) la Collecte de données avec des méthodes mixtes et les outils électroniques appropriés, (iii) l'Analyse, la triangulation et la synthèse des données et (iv) l'élaboration et la validation des rapports de l'étude. A chacune des phases, une approche participative et inclusive a été privilégiée en concertation avec les parties prenantes, en particulier l'UCP, ses antennes et les acteurs locaux de mise en œuvre. L'approche globale est résumée dans la Figure 1 ci-dessous.

Figure 1 : Aperçu de l'approche de l'étude



Source : Groupement Label Conseils & ATA,2024.

2.2.Démarrage et préparation de l'étude

L'équipe d'experts a commencé la mission par une appropriation du contexte et de l'écosystème des MPME en RDC. Puis, elle s'est appropriée le cadre de formulation, d'élaboration et de mise en œuvre des projets PADMPME et TRANSFORME en RDC.

2.2.1. Réunion de démarrage

La réunion de démarrage ou de cadrage a permis aux Experts de discuter avec l'UCP, des attentes et de l'approche de la mission. Cette réunion a contribué également à davantage harmoniser le contenu et les termes de la mission dans le sens des résultats attendus. Elle a été suivie de la première mission de l'Equipe d'experts à Kinshasa pour les consultations et les revues documentaires préliminaires, en concertation étroite avec l'UCP.

La réunion de démarrage a permis aux deux parties de préciser davantage et de s'accorder sur : (i) la méthodologie de collecte des données de qualité ; (ii) le contenu des livrables attendus ainsi que les délais de leur production ; (iii) certains points sur lesquels l'UCP souhaite que le groupement LC & ATA soit plus regardante ; (v) le canal et la fréquence de la communication entre leurs équipes. Le rapport de cadrage a été rédigé et soumis à l'UCP. Il met l'accent sur les échanges, les observations, les suggestions et les décisions retenues lors de la réunion. Le groupement LC & ATA, a mis à jour sa note méthodologie au regard des observations et suggestions d'amélioration proposées.

2.2.2. Revue documentaire préliminaire

L'équipe du groupement LC & ATA a procédé à une revue préliminaire de la documentation et des données sur le contexte et le secteur des MPME en RDC en général ainsi que sur les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et les femmes. Les échanges et consultations préliminaires avec les acteurs et les parties prenantes ont permis de relever les premiers constats relatifs aux contraintes, facteurs, pratiques, barrières et logiques à l'origine des écarts observés entre les MPME suivant le genre. Ces premières informations ont contribué à la documentation sur la théorie du changement voulue par les projets PADMPME et TRANSFORME RDC.

En outre, la revue documentaire préliminaire et les entretiens avec les acteurs, notamment l'UCP, ont permis d'affiner les différents outils de collecte de données (guide d'entretien, questionnaire, plan d'échantillonnage, répartition de l'échantillon dans les villes couvertes, etc.), de manière à adapter le

déroulé des enquêtes au contexte de chaque ville. C'est d'ailleurs ce qui a fait que le Consultant a procédé rapidement avec l'accord de l'UCP TRANSFORME RDC, à l'adaptation de l'approche de collecte des données dans les trois localités couvertes dans l'Est de la nation (Goma, Bukavu et Bunia)

Dans cet exercice de revue et de consultations, un accent particulier a été mis sur les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes dans cinq (5) domaines principaux : l'accès aux compétences, l'accès aux financements, l'accès aux infrastructures, l'accès à la formalisation et l'accès aux marchés. Globalement, ces premières activités de la mission se sont reposées sur : (i) une analyse documentaire préliminaire ; (ii) une mission exploratoire à Kinshasa ; (iii) une analyse du contexte de l'écosystème MPME (y compris la cartographie des acteurs) ; (iv) une analyse préliminaire des disparités du genre dans le secteur des MPME ; (v) des consultations préliminaires avec les parties prenantes (à distance et en présentiel) ; (vi) le développement des outils de collecte de données.

En appui à la revue documentaire, la collecte des données a couvert les études secondaires relatives aux MPME en général et au projet TRANSFORME RDC en particulier. A la suite de cette revue, des données secondaires de différentes sources ont été compilées en ce qui concerne notamment : (1) des indicateurs clés et sexo-spécifiques relatifs aux (i) barrières sociales et culturelles dans l'adoption et l'application des réglementations favorables aux femmes (ii) pratiques en marge de la loi à l'origine des différences entre MPME ; (2) des indicateurs clés et sexo-spécifiques relatifs aux cinq domaines de l'étude à savoir : (i) accès aux compétences, (ii) accès aux financements, (iii) accès aux infrastructures, (iv) accès à la formalisation et (v) accès aux marchés.

Cette collecte de données secondaires a permis de dresser un bilan assez exhaustif des écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes dans les cinq domaines ci-dessus. Elle a débouché en outre, sur l'identification des lacunes dans les indicateurs et les données sur ces caractéristiques et comportements des MPME, en matière de données désagrégées par sexe.

Aux termes de cette phase de préparation, l'équipe a produit au titre du Livrable 1, une note conceptuelle de l'étude (contexte, objectifs, approche de mise en œuvre, échantillon, équipe et responsabilités, parties prenantes, guide d'entretien, questionnaires ou fiches de collecte de données, chronogramme détaillé de la mission, etc.) ainsi que les outils de collecte de données. Cette note a été validée par l'UCP.

2.3.Phase de collecte de données

La collecte des données a consisté à rassembler des données qualitatives et quantitatives, par les méthodes mixtes et les outils de collecte de données, comprennent une revue de la documentation, une synthèse des données secondaires, des entretiens semi-structurés en groupes de discussion (« focus group discussions » ou FGD) avec les MPME, des entretiens approfondis avec des informateurs clés, des consultations avec les parties prenantes et une enquête en ligne. Outre les MPME des zones cibles, les parties prenantes ont été interviewées (online essentiellement).

2.3.1. Revue documentaire approfondie

La revue documentaire approfondie a permis de dresser un bilan assez exhaustif sur les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes dans les domaines suivants : (i) accès aux compétences, (ii) accès aux financements, (iii) accès aux infrastructures, (iv) accès à la formalisation, (v) accès aux marchés ; elle a débouché sur un bilan des autres facteurs qui sont susceptibles d'impacter le succès et la performance des entreprises gérées par les femmes. L'accent est mis principalement sur les (i) barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes (code de la famille, autres réglementations, etc.) puis (ii) les pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux marchés, à la formalisation et aux compétences. Elle a permis l'identification des lacunes dans la documentation et les données sur ces différents éléments de l'écosystème des MPME, notamment en matière de données désagrégées par sexe dans chacun des cinq domaines couverts par l'étude (compétences, crédit, infrastructures, formalisation et marchés). Ce qui a permis d'améliorer et d'adapter la méthodologie des enquêtes existantes au contexte local.

En appui à la revue documentaire, la collecte des données couvre les études secondaires relatives aux MPME en général et au PADMPME en particulier. A cet effet, des données secondaires de différentes

sources seront compilées en ce qui concerne notamment : (1) des indicateurs clés et sexo-spécifiques relatifs aux (i) barrières sociales et culturelles dans l'adoption et l'application des réglementations favorables aux femmes (ii) pratiques en marge de la loi à l'origine des différences entre MPME ; (2) des indicateurs clés et sexo-spécifiques relatifs aux cinq domaines de l'étude à savoir : (i) accès aux compétences, (ii) accès au crédit, (iii) accès aux infrastructures, (iv) accès à la formalisation et (v) accès aux marchés.

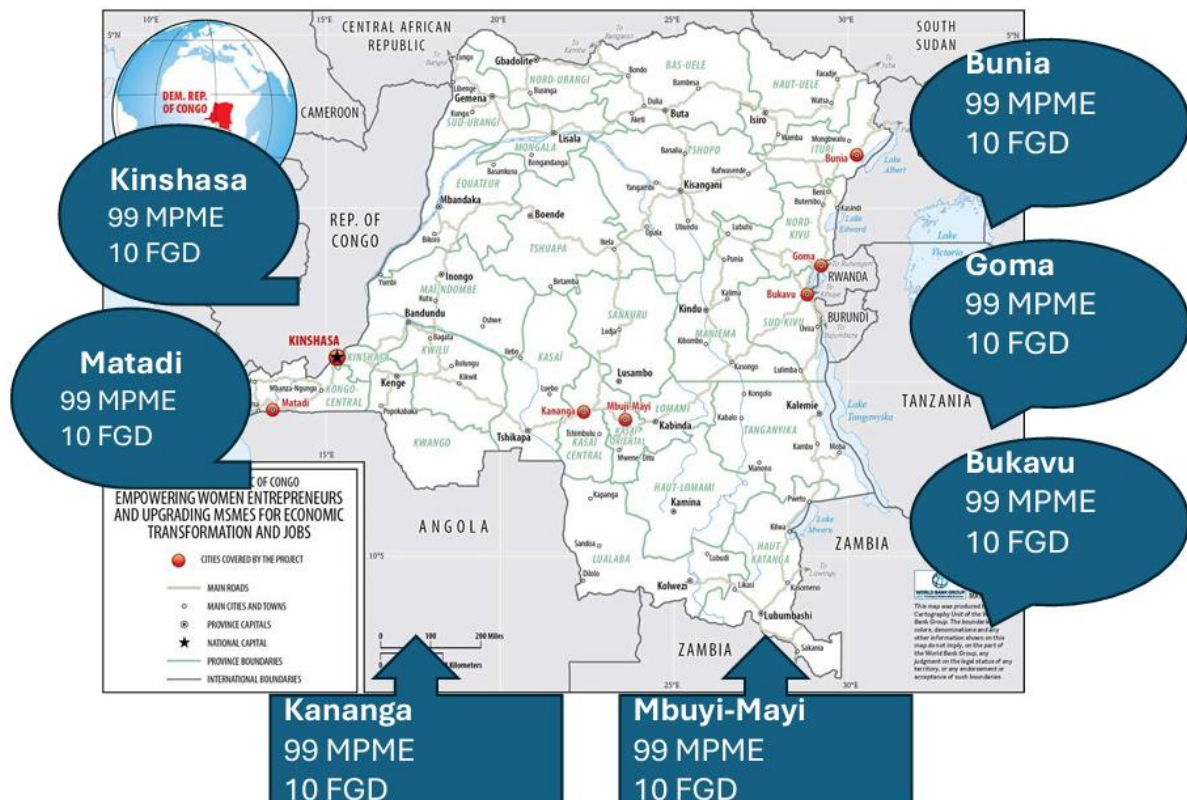
2.3.2. Echantillonnage

L'échantillon des acteurs comprend deux parties : (i) un premier échantillon concerne les parties prenantes pour les consultations et entretiens approfondis ; (ii) le second échantillon porte sur les promoteurs et promotrices des MPME pour les entretiens en focus groups et l'administration du questionnaire en ligne et individuel (présentiel).

Pour les consultations et entretiens approfondies avec les parties prenantes, la collecte des données s'est faite dans les sept localités couvertes par le projet TRANSFORME RDC. Sur la base de la cartographie des parties prenantes, des thématiques étudiées et du Plan de Mobilisation des Parties Prenantes (PMPP), un échantillon raisonné a été proposé. Au total, une centaine d'entretiens approfondis et/ou focus group sont considérés dans cette approche ; cinq différentes catégories de parties prenantes sont représentées : (i) les Autorités publiques, (ii) les organisations patronales, (iii) les associations professionnelles, faïtières et organisations des MPME, (iv) les institutions informelles, (v) les fournisseurs de services dont les banques, les institutions de microfinances et d'autres fournisseurs.

Pour les FGD avec les MPME, la population cible constitue l'ensemble des MPME des villes de **Bukavu, Bunia, Goma, Kananga, Matadi et Mbuji-Mayi**. L'échantillonnage aléatoire stratifié est donc basé sur cette population, assurant la représentativité des différentes sous-populations : micros entreprises, petites entreprises et moyennes entreprises. Il a été procédé à une identification des entreprises cibles en exploitant les bases de données existantes dans les provinces couvertes par le projet TRANSFORME RDC. Après l'arbitrage de l'UCP, une dizaine de FGD a été retenu pour être animé dans chaque province, constitué de groupes homogènes de MPME gérées par l'un et l'autre des deux sexes.

Figure 2 : Composition de l'échantillon suivant les localités couvertes



Source : Groupement Label Conseil & ATA, 2024.

Note. FGD = Focus Group Discussion. Le nombre de FGD est obtenu sous l'hypothèse de 9 MPME par session en moyenne.

Compte tenu des objectifs de l'étude, l'échantillonnage repose sur des critères pertinents permettant de capter les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes. Principalement, quatre critères stratifient l'échantillon : (i) la zone géographique, (ii) la catégorie (taille définie selon le nombre d'employés, le chiffre d'affaires, le total des actifs), (iii) l'ancienneté de l'entrepreneur et (iv) le statut formel ou non. Dans cette sélection, un intérêt particulier est accordé aux femmes entrepreneures des micro entreprises, aux entreprises nouvelles et aux entreprises matures (au moins dix ans d'existence opérationnelle). Les FGD sont constitués pour moitié de MPME gérées par les femmes et pour moitié de MPME gérées par les hommes.

2.3.3. Outils, instruments et techniques de collecte des données

Le Consultant a utilisé trois outils principaux pour collecter les données : (1) un questionnaire destiné aux Institutions, Administrations et autres structures faîtières, pour obtenir des informations sur les barrières socio-culturelles et les pratiques en marge de la loi, les écarts observés ; (2) un guide d'entretien pour collecter des informations en focus groups et (3) un questionnaire destiné aux MPME dans les provinces de l'Est⁴ (Bunia, Bukavu et Goma), pour obtenir des informations sur les barrières socio-culturelles et les pratiques en marge de la loi, les écarts observés. Ces outils ont été digitalisés via la plateforme Solutions Survey de la Banque mondiale puis déployés sur les tablettes. Dans le cas des parties prenantes et des MPME des provinces de l'Est, l'approche d'enquête individuelle a été mise en œuvre, en accord avec l'UCP au regard du Plan de mobilisation des parties prenantes. Les différents outils sont annexés au présent rapport.

Pour l'administration des questionnaires, sept binômes d'enquêteurs - facilitateurs ont été sélectionnés sur la base des critères pertinents suivants : (i) le genre ; (ii) l'excellence du dossier académique dans les domaines des sciences sociales (sociologie, psychologie, économie, gestion, etc.) en général puis de l'entrepreneuriat en particulier ; (iii) les expériences en réalisation de missions de collecte des données avec des tablettes ; (iv) la maîtrise des principales langues locales parlées dans les localités d'intervention cibles et (v) la disponibilité sur toute la période de l'enquête. Un binôme par localité a assuré la collecte des données dans les sept villes couvertes. Les binômes ont été formés les 23 et 24 janvier 2025, sur les concepts de l'étude, les activités du projet TRANSFORME RDC, les objectifs et le contexte de l'étude, ainsi que les outils de collecte de données (questionnaire, guide, méthode de collecte de données utilisée).

Pour la fiabilité des données, des superviseurs ont assuré le contrôle de qualité des données collectées. En effet, la stratégie d'assurance et contrôle qualité adoptée est articulée autour des principaux acteurs suivants : le facilitateur, le superviseur et le chef de mission. La stratégie de supervision développée rentre en ligne de compte du premier niveau d'assurance qualité des données.

2.4. Analyse, triangulation et synthèse

Les travaux d'apurement des données ont permis de finaliser le traitement de la base de données après le contrôle de qualité. Les données collectées, traitées et triangulées ont permis de produire des analyses approfondies en rapport avec les objectifs de l'étude. Les analyses s'articulent autour des écarts de genre, des arguments documentés fournis par les parties prenantes de l'écosystème des MPME et le bilan des écarts sensibles au genre dans le secteur des MPME en RDC. Cette phase comprend entre autres, (i) l'analyse documentaire sur les écarts de genre, (ii) le traitement et l'analyse des données collectées sur les MPME, (iii) l'analyse des parties prenantes de l'écosystème de MPME et enfin, (iv) l'étude qualitative approfondie du bilan des écarts sensibles au genre dans le secteur de MPME en RDC.

Compte tenu des ressources documentaires collectées et mobilisées à la phase de collecte documentaire, une analyse documentaire assez large est faite sur l'état des lieux des écarts dans le cadre du PADMPME

⁴ Le contexte sécuritaire dans la période de l'enquête ne permettait pas d'animer les focus groups comme dans les autres provinces ; cette approche a été convenu de commun accord avec le commanditaire.

notamment. Une telle approche a permis de synthétiser l'information existante et de produire une analyse éclairée relative à un premier bilan sur les écarts entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes en matière d'accès aux compétences, au crédit, aux infrastructures, à la formalisation et aux marchés. Par ailleurs, Le consultant a réalisé une étude analytique de contribution, utilisant les principes de *process tracing* et de *outcome harvesting* pour les questions de recherche. Ces méthodes ont permis de déterminer ce qui a changé (outcomes et impacts) et si (et comment) les pratiques et les barrières ont influencé ou contribué aux écarts observés. Les deux principes ont permis d'identifier les mécanismes et les facteurs ayant contribué à influencer les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes.

Enfin, l'analyse des parties prenantes de l'écosystème de MPME a permis de synthétiser et de récapituler les informations sur l'ensemble des personnes, groupes de personnes, organismes et institutions concernées d'une manière ou d'une autre par le projet TRANSFORME RDC. Compte tenu des consultations et de l'identification des parties prenantes, l'analyse des parties prenantes a inclus essentiellement les « autres parties concernées » permettant de comprendre les écarts de genre observés. Principalement, la démarche a permis (i) d'identifier l'ensemble des acteurs en lien avec les écarts ; (ii) d'examiner leurs rôles respectifs, les intérêts en jeu, leurs capacités à participer ou à freiner les écarts ou encore (iii) d'estimer le degré de collaboration ou les frictions potentielles entre les différentes parties. Diverses possibilités de catégorisation en fonction du statut (autorités publiques, opérateurs économiques, usagers, etc.), de la relation au projet, du degré d'influence (les parties prenantes clés, incontournables pour le processus de changement) et des enjeux.

2.5.Elaboration et validation des rapports

La dernière phase de la démarche méthodologique est celle de l'élaboration et de la validation des différents rapports et documents attendus. Les différentes analyses ont permis de rédiger les recommandations et le plan d'actions. La matrice de recommandations et le plan d'actions, sur les interventions pertinentes et efficaces, ont fait l'objet d'ateliers de restitution, de consultation et de validation avec l'UCP et les parties prenantes, puis de consultations (national et au niveau des villes d'intervention). La rédaction du rapport provisoire de la mission a consisté à faire la présentation cohérente des résultats de traitement et d'analyse des données, suivies de commentaires nécessaires qui permettent de comprendre aisément les résultats de l'étude. Ainsi, les résultats sont compilés sous forme d'un document dont le contenu prend en compte : (i) l'étude des écarts du genre ; (ii) la matrice de recommandations des interventions et politiques publiques pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre et un environnement juridique favorable en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences et aux marchés ; (iii) les recommandations pour l'adaptation des instruments et activités de TRANSFORME RDC aux besoins des bénéficiaires femmes.

Au terme de la rédaction du rapport de l'étude, les différentes sections du rapport préliminaire ont été relues par les spécialistes et le document entier a été soumis au commanditaire. Le rapport est soumis aux amendements du comité de pilotage pour l'étape de la validation. A l'issue du processus de validation du rapport de l'étude, le document est édité, disséminé et publié pour permettre les prises de décisions.

2.6.Limites de l'étude

Il apparaît aux termes de cette mission sur l'état des lieux des écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et les femmes, que certaines contraintes de terrain méritent d'être signalées. Au nombre de ces facteurs, il semble important de mettre l'accent sur :

- la non disponibilité des acteurs : la mobilisation des acteurs n'a pas été aisée, les bases de données obtenues du projet TRANSFORME RDC comportant des contacts téléphoniques non fonctionnels ;
- la non disponibilité des dirigeants et dirigeantes des MPME : la mobilisation des MPME n'a pas été aisée non plus. Le consultant a dû appeler plus de responsables de MPME pour espérer avoir un nombre requis par focus group. Il a fallu user de patience et de diplomatie pour assurer leur présence effective et leur participation active aux discussions des focus groups et à

l'administration du questionnaire en ligne et en présentiel. Le recours à des réseaux de femmes entrepreneures a permis de toucher un grand nombre de MPME.

- la susceptibilité des acteurs : une certaine rumeur véhiculée au sein les parties prenantes, tend à faire croire que les MPME invitées aux séances de FG, sont d'office les bénéficiaires du projet TRANSFORME RDC. En conséquence, le consultant a dû taire le nom du projet TRANSFORME RDC au cours des séances pour éviter l'amalgame ;
- l'insécurité *dans l'Est du pays* : les enquêtes ont été déployées sur la période du 25 janvier au 15 mars 2025. La survenance de la crise sécuritaire en fin janvier 2025 dans les localités de l'Est couvertes par l'étude (Bunia, Goma et Bukavu), a eu des répercussions sur le processus et demandé des plans de révision du protocole de collecte et d'adaptation sur le terrain ;
- la non sélection des participants : pendant que les FGD étaient organisés, TRANSFORME RDC a publié la liste des MPME bénéficiaires de ses interventions. Cette publication a énormément perturbé plusieurs des FGD qui ont été transformés en un espace de récrimination contre le projet TRANSFORME RDC. Les facilitateurs ont dû s'employer à nouveau à réexpliquer pendant de longues heures, la nette démarcation entre leur travail et celui de la sélection des MPME qui est la prérogative du projet TRANSFORME RDC.

3. ECARTS GENRE ENTRE MPME : CADRE CONCEPTUEL ET REVUE DE LITTÉRATURE

3.1.MPME en RDC

L'ordonnance loi N°22/030 du 08 septembre 2022 relative à la promotion de l'entrepreneuriat et des startups définit une MPME en RDC. Aux termes de l'article 12 de la loi, est réputée MPME toute unité économique dont la propriété revient à une ou plusieurs personnes physiques ou morales et qui présente les caractéristiques suivantes : (i) un nombre d'emplois permanents compris entre 1 à 200 ; (ii) une valeur des investissements nécessaires mis en place pour les activités de l'entreprise inférieure ou égale à l'équivalent en FC de 600 000 USD ; (iii) un mode de gestion ouvert à la décentralisation. En outre, le même article de la loi distingue trois catégories des MPME : les micro-entreprises, les petites entreprises et les moyennes entreprises. Cette conceptualisation des MPME est retenue par la Stratégie nationale du développement des MPME (SNPME) en RDC adoptée en 2016.

Tableau 1 : Nature et catégorie de MPME

Caractéristiques	Micro Entreprise	Petite Entreprise	Micro Entreprise
Effectif	1 à 5 employés	6 à 50 employés	51 à 200 employés
Chiffres d'affaires	Inférieure ou égale à l'équivalent en FC de 10.000 dollars américains	Equivalent en FC de 10.001 à 60.000 dollars américains	Equivalent en FC de 60.001 à 600.000 dollars américains
Tenue de la comptabilité	Tenue d'une comptabilité élémentaire selon le système comptable en vigueur en RDC	Tenue d'une comptabilité élémentaire selon le système comptable en vigueur en RDC	Tenue d'une comptabilité élémentaire selon le système comptable en vigueur en RDC
Mode de gestion	Concentré	Ouvert à la décentralisation	Ouvert à la décentralisation
Investissement net nécessaire			Investissement net inférieur ou égal à l'équivalent de 350.000 dollars américains

Source : Ordonnance -loi n°22/030 du 08 septembre 2022

Du point de vue de l'importance des MPME, la Stratégie nationale du développement des PME (SNPME) indique ceci dans sa vision : La PME sera désormais au cœur des préoccupations du gouvernement de la RDC et des programmes de soutien au secteur privé. ...La mission de la SNPME est de stimuler la croissance des PME et de formaliser les entreprises, nombreuses, qui végètent dans l'économie informelle, afin de produire des biens et services de classe mondiale, concurrentiels localement et internationalement, dans un environnement favorable, permettant l'intervention du transfert de technologie, de la culture d'entreprise, le développement des compétences, l'accès au financement, la facilitation du marché et de la recherche et le développement ;

Les PME en RDC constituent la plus grande partie du tissu économique et représentent plus de 90% de toutes les entreprises. Elles sont la source la plus importante d'emploi dans tous les secteurs économiques et dans les zones rurales et urbaines et contribuent à la réduction des écarts de développement. Elles favorisent un développement équitable sur une large base et offrent plus de possibilités pour les femmes et la participation des jeunes dans le développement économique du pays. Cependant, il existe des différences notables suivant l'expérience et le capital social des MPME, puis suivant le sexe de leurs promoteurs.

En ce qui concerne l'entrepreneuriat féminin, les efforts les plus remarquables en faveur de la femme dans la législation nationale congolaise, peuvent se résumer essentiellement à trois (3) documents stratégiques : (i) la Stratégie Nationale des Petites et Moyennes Entreprises (SNPME) adoptée en 2016 ; (ii) la loi pour la promotion de l'entrepreneuriat et les start-ups l'Ordonnance -Lio n°22/030 du 8 septembre 2022 ; et (iii) la loi n° 15/013 du 1er août 2015, portant modalités d'application des droits de la femme et de la parité. Avec la SNPME, différentes mesures incitatives sont créées pour l'émergence des MPME féminines. A cet effet, la stratégie a mis en place 23 initiatives spécifiques avec plusieurs mesures de mise en œuvre.

En ce qui concerne la loi pour la promotion de l'entrepreneuriat et les start-ups, l'article 35 dispose que les autorités publiques prennent toutes les dispositions afin de promouvoir l'entrepreneuriat et particulièrement l'émergence des entreprises féminines, des jeunes et des personnes vivant avec handicap. En outre, l'article 56 stipule que dans le cadre des cérémonies organisées à l'occasion de la Journée Nationale de l'Entrepreneuriat (JNE), il est notamment procédé à la remise des prix aux entrepreneurs et startups congolais, en vue de sanctionner positivement les performances, notamment la meilleure jeune fille entrepreneure ; la meilleure femme entrepreneure ; et le « local content » ou le « contenu local ». L'article 57 ; précisent les facilités qui sont accordés aux lauréats par le Gouvernement. L'article 107, traitant de l'entrepreneuriat des femmes, des jeunes et des personnes vivant avec un handicap, indique que les pouvoirs publics mettent en place, notamment (i) des incubateurs et des coworking dédiés prioritairement aux femmes, aux jeunes et aux personnes vivant avec handicap ; (ii) un régime spécifique des avantages fiscaux et non fiscaux adaptés aux projets menés par les femmes, les jeunes et les personnes vivant avec handicap, (iii) un régime spécifique d'octroi des prêts d'honneur en soutien à leurs projets ; (iv) des formations en entrepreneuriat à des conditions promotionnelles ; et (v) toutes sortes d'avantages et incitations nécessaires à l'éclosion des initiatives entrepreneuriales des femmes, des jeunes et des personnes vivant avec handicap.

Enfin, les articles 7 et 8, 22-24 et 33 de la loi sur la parité portent des dispositions incitatives pour la femme en général et la femme entrepreneure en particulier. En effet, les politiques et les programmes économiques de développement du pays sont élaborés en tenant compte de la parité. Cependant, des mesures de mise en application n'étant pas toujours produites avec des indicateurs de suivi, de surveillance et surtout d'évaluation, certaines pratiques illégales continuent d'être appliquées au détriment de la femme.

3.2.Emploi et entrepreneuriat féminins en RDC

Du point de vue emploi, le marché du travail en RDC se caractérise par un déséquilibre entre l'offre de la main d'œuvre (issue des ménages) et sa demande (exprimée par les Entreprises et les Administrations). Pour l'Organisation Internationale du Travail (Programme-pays 2021-2024 de promotion du travail décent, RDC, Novembre 2021), les données disponibles sur le marché du travail illustrent un déficit qui caractérise le secteur de l'emploi en RDC. La population active évaluée à près de 37,5 millions de

personnes, compte seulement 4% de travailleurs dans l'économie formelle, 72% œuvrent dans l'économie informelle, et 24% sont de véritables chômeurs. Le taux de sous-emploi excède les 50%.

L'accès des jeunes à l'emploi demeure un problème crucial en RDC, d'autant plus que 25% des jeunes ne trouvent pas des opportunités d'emploi dans leurs filières d'études. L'administration publique, les entreprises privées ainsi que les ONG ne leur offrent pas assez d'opportunités de travail après leurs études. D'après le rapport national sur l'emploi des jeunes publié en 2022, pour absorber une population active en forte expansion, il faudrait créer environ 9,6 millions d'emplois d'ici 2030, soit près de 100 000 emplois par mois. À plus long terme, ce chiffre s'élève à 35 millions d'ici 2050, nécessitant une croissance régulière et soutenue du marché du travail.

En ce qui concerne les femmes, les récents rapports de la Banque mondiale⁵ sur la RDC indiquent que leur taux d'activité dans le pays est estimé à près de 62 % et la plupart d'entre elles travaillant dans l'agriculture. Bien que ce taux soit relativement élevé, les femmes gagnent beaucoup moins d'argent que les hommes et possèdent moins d'actifs. Le rapport de la Banque réalisé en 2021 recense trois grands facteurs à l'origine des écarts persistants et significatifs dans le domaine de l'entrepreneuriat entre les sexes en RDC : le contrôle des terres, la capacité d'expression et d'action, et le risque et l'incertitude, en particulier la vulnérabilité aux chocs et aux violences de genre.

Les femmes souffrent d'un manque de connaissances et utilisent des itinéraires et des voies ou des liens aux marchés mal structurés. Ce manque de connaissance et d'accès, ainsi que la petite taille et le caractère informel de leurs unités de production, empêche les femmes de participer avec d'autres concurrents dans la chaîne de valeur. Les zones urbaines en RDC offrent de meilleures possibilités sociales et économiques pour les femmes, bien que des différences régionales existent. La question de l'autonomisation économique de la femme a été une préoccupation pour plusieurs organisations, organismes, structures et institutions. A cet effet, des études, analyses et évaluations ont été réalisées pour décrire le contexte de l'entrepreneuriat féminin en RDC.

Pour la plupart des femmes, l'entrepreneuriat est une nécessité – les propriétaires des microentreprises n'ont pas d'autre choix que d'établir leur propre entreprise pour joindre les deux bouts et éviter le chômage (PADMPME, 2018, Rapport d'évaluation). D'un autre côté, les personnes qui ont lancé leurs entreprises parce qu'elles ne pouvaient pas trouver d'emploi dans les grandes entreprises, sont environ 4% plus susceptibles d'être plus performants

3.3. Déterminants des écarts entre MPME gérées par les hommes et les femmes

Différents facteurs sont créateurs ou déterminants des écarts entre MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes en RDC : (i) les rôles stéréotypés attribués aux hommes et aux femmes dans la société, les coutumes, le niveau d'instruction. En effet, le premier stéréotype est celui qui considère l'homme comme le « chef de ménage ». Au-delà des pratiques sociales, ce premier facteur est consacré dans le code de famille en ses articles 444 et 490 et intériorisé par tous⁶. L'entendement de « chef » renvoie à une totale responsabilité ou responsabilité exclusive de l'homme et une soumission de la femme. Ce stéréotype conduit à des abus ou injustices même si en ses articles 445 et 447, la loi encourage le partage des responsabilités entre les époux⁷. Le deuxième stéréotype est le mandat social reconnu à la femme, celui de s'occuper de la maison et des enfants. Par ailleurs, de par la coutume, les barrières culturelles demeurent un des facteurs majeurs qui marquent la différence entre les hommes et les femmes entrepreneures. Ces barrières ont comme principal impact la restriction des mouvements des femmes et la soumission à l'homme. Dans les régions du Kasai (Mbuji-Mayi, Kananga), la coutume a un fort impact contrairement aux autres provinces couvertes par l'étude (Kongo Central, Sud Kivu et Nord Kivu). Enfin, le niveau d'instruction de la femme reste encore un facteur limitant pour l'entrepreneuriat féminin.

⁵ <https://www.banquemondiale.org/fr/country/drc/overview>

4. ETAT DES LIEUX DES ECARTS ENTRE MPME GERES PAR LES HOMMES ET LES FEMMES

Il existe deux grandes familles de contraintes et obstacles spécifiques aux femmes entrepreneures. Le principe « socio-légal » c'est-à-dire la société et le droit à travers le code de la famille qui place l'homme comme chef de la femme et chef de ménage ; ce qui ouvre la voie à l'arbitraire dans le traitement des ambitions des femmes entrepreneures. Cette perception traditionnaliste/archaïque a influencé l'évolution de la femme dès la naissance, affectant sa scolarité et son instruction. A l'âge adulte, la posture de l'homme entrave dans une certaine mesure la liberté et la prise des risques inhérents à toute entreprise. Lorsque la femme décide d'être libre et autonome, la société la traite de "prostituée ou femme légère". Le deuxième obstacle est le sexe de la femme qui l'expose au harcèlement sexuel.

4.1.Barrières socio-culturelles à l'origine des écarts entre MPME

Malgré les textes légaux adoptés et mis en œuvre par le Gouvernement, il existe toujours des barrières sociales qui freinent l'autonomisation de la femme congolaise. Déjà dans le préambule de la Constitution du 18 février 2006, il est stipulé "Réaffirmant notre adhésion et notre attachement à la Déclaration Universelle des Droits de l'Homme, à la Charte Africaine des Droits de l'Homme et des Peuples, aux Conventions des Nations Unies sur les Droits de l'Enfant et sur les Droits de la Femme, particulièrement à l'objectif de la parité de représentation homme-femme au sein des institutions du pays ainsi qu'aux instruments internationaux relatifs à la protection et à la promotion des droits humains".

Cette affirmation ouvre aussi la voie à l'épanouissement politique des femmes. En sus, l'article 14 de la Constitution stipule que "Les pouvoirs publics veillent à l'élimination de toute forme de discrimination à l'égard de la femme et assurent la protection et la promotion de ses droits. Ils prennent, dans tous les domaines, notamment dans les domaines civil, politique, économique, social et culturel, toutes les mesures appropriées pour assurer le total épanouissement et la pleine participation de la femme au développement de la nation. Ils prennent des mesures pour lutter contre toute forme de violences faites à la femme dans la vie publique et dans la vie privée. La femme a droit à une représentation équitable au sein des institutions nationales, provinciales et locales. L'Etat garantit la mise en œuvre de la parité homme-femme dans lesdites institutions. La loi fixe les modalités d'application de ces droits."

Comme mesures légales en faveur de l'autonomisation de la femme, la première qui est considérée comme phare est la levée de l'autorisation maritale dans l'exercice des activités des femmes. Cette disposition de l'ancien code de famille a longtemps bloqué l'épanouissement économique de la femme. Ainsi l'exigence de l'autorisation maritale préalable à l'immatriculation au Registre du commerce et du Crédit Mobilier d'une entreprise d'une femme mariée n'est plus, de mise. Jouissant de la pleine capacité juridique, la femme mariée peut librement poser des actes juridiques, et notamment entreprendre des activités commerciales dans des conditions définies par la Loi.

Par ailleurs, cette levée de l'autorisation maritale qui consacre la mise en œuvre de l'article 14 ci-haut évoqué, est accompagnée des mesures d'encadrement relatif au rôle de chef de ménage de l'homme en mettant en exergue la collaboration entre les époux dans la gestion du patrimoine et des finances du ménage⁸. Il s'agit notamment du rôle de chef de ménage attribué à l'homme et la place de la femme au foyer auquel on attache la fragilité qui affecte encore le développement des capacités entrepreneuriales des femmes, en particulier des femmes mariées que cela soit légalement ou/et au plan coutumier ou religieux. Les responsabilités familiales, qui incombent majoritairement aux femmes, restreignent leur disponibilité et leur mobilité. Ce double fardeau, concilier gestion de l'entreprise et tâches domestiques, impacte négativement leur compétitivité. Ce déséquilibre temporel empêche les femmes d'investir pleinement dans leur activité et de bénéficier des formations ou des échanges avec des partenaires stratégiques, creusant ainsi l'écart avec leurs homologues masculins.

⁸ Article 444,445,447 et 490 du code de la famille.

Enfin, les normes culturelles imposent un contrôle social strict sur les activités des femmes entrepreneures. Ce contrôle se traduit par une limitation de la liberté de mouvement et par une surveillance constante de leurs actions. Une femme mariée témoigne que son projet entrepreneurial a été compromis lorsque son mari, contrôlant ses allées et venues, a refusé qu'elle participe à une formation clé pour le développement de son entreprise. Ce contrôle social, qui trouve ses racines dans des traditions patriarcales, restreint non seulement l'accès aux opportunités de développement, mais renforce également une image négative de la femme dans le monde des affaires.

4.2.Pratiques en marge de la loi à l'origine des écarts entre MPME

La réalisation de l'étude a permis, conformément aux termes de référence, d'apprécier les pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes, ceci en matière d'accès aux financements, aux infrastructures, aux marchés et aux compétences. L'état des lieux sur cette matière permet de relever d'importants éléments qui contribuent aux écarts observés.

4.2.1. De l'accès aux ressources, infrastructures et moyens de production

Au Kongo Central par exemple, en matière d'accès à la terre, la femme est souvent locataire. Elle peut cultiver toutes les cultures vivrières de son choix, mais elle ne peut pas y planter et exploiter des cultures pérennes, alors que ce sont celles-ci qui génèrent plus des revenus dans son environnement. Quant aux infrastructures, les femmes (rurales comme urbaines), en dehors des activités agricoles, exercent leurs activités entrepreneuriales davantage à domicile, à cause du coût de loyer et de la multiplicité des taxes.

Dans la province du KASAI, par le passé la femme était limitée aux tâches traditionnelles de production, reproduction, communautaires et sociales. Elle ne pouvait être active dans l'entrepreneuriat ou participer à la prise de décision ou à la direction des affaires. A présent dans cette province, la femme agit sous couvert de l'homme, pour accéder à certaines ressources telles que la terre. Le document parcellaire devra dans plusieurs cas porter également les identités de son mari. Bien que la situation soit en train de changer progressivement, le recours au mari pour toute activité entrepreneuriale de la femme, continue de peser dans la pratique.

Par ressources nécessaires pour leurs entreprises, les entrepreneur.es, ont indiqué globalement la terre, le financement, l'eau, l'électricité, les équipements, etc. L'accès des MPME aux outils et équipements de production ainsi qu'aux infrastructures n'est différencié ou discriminé selon le sexe des promoteurs/promotrices. En réalité, tout dépend en premier lieu des capacités financières de chaque entrepreneur. Pour ce qui est de l'accès à la terre, les femmes ont des difficultés d'accès dans certains cas notamment lorsque la terre appartient à la famille ou encore parce que son mari émet des restrictions. Dans d'autres cas, les femmes héritent des biens de la famille parce qu'elles sont perçues ou jugées plus responsables que les hommes. Le manque d'accès à l'information constitue l'un des freins majeurs pour les femmes entrepreneures. Par ailleurs, le mauvais état des infrastructures, comme les routes dégradées, surtout dans l'espace Kasai, affecte particulièrement les femmes en milieu rural, réduisant leur capacité à transporter des marchandises et à accéder aux marchés de manière sécurisée.

4.2.2. De l'accès aux financements

Les MPME qu'elles soient gérées par les femmes ou par les hommes, ont besoin de financement pour développer leurs activités, en acquérant notamment de nouveaux équipements, des moyens de transport, des fournitures, le fonds de roulement, etc. Plus de 80% des femmes ont des difficultés pour accéder aux financements à travers les structures formelles (banques et institutions de micro finances légales comme FINCA, le FPI, etc.). Elles déplorent le manque d'information sur les politiques et pratiques des banques, et elles ajoutent ne s'être jamais adressées à une institution bancaire ou de micro finance. Pour les 20% des femmes informées, les taux d'intérêt du crédit pratiqués par les banques (entre 15% et 20% par an) sont très élevés et les garanties réclamées sont excessives. Les rares femmes de Kinshasa qui ont déjà sollicitées et obtenues le crédit n'ont pas connu une expérience heureuse parce qu'elles n'ont pas obtenu la somme voulue. Pour la plupart des femmes qui n'ont jamais obtenu le crédit sollicité, elles ont été confrontées aux conditions d'octroi de crédit (garantie sollicitée des biens de valeur).

Par ailleurs, il est difficile pour une femme d'obtenir un prêt pour son entreprise, sans l'accord de son époux, conformément aux pratiques en vigueur dans le système financier congolais, tirées de l'article 448 du code de la famille qui stipule « les époux doivent s'accorder pour tous les actes juridiques dans lesquels ils s'obligent à une prestation qu'ils doivent effectuer » Pour ce qui est du gage, une femme mariée a des difficultés pour hypothéquer un immeuble familial sans l'accord de son époux qui est reconnu par le code de la famille comme gestionnaire du patrimoine familial (Article 490 du code de la famille). Le recours à l'homme dans le processus de décision d'octroi du crédit à la femme, a également un impact dans sa gestion, par le fait que l'homme détourne bien souvent l'usage initial du crédit obtenu. Plusieurs femmes voient leurs demandes de crédit rejetées, parce que les structures de financement exigent une garantie maritale qu'elles ne sont en mesure d'obtenir. Ce type de pratique, bien que non inscrite dans la loi, renforce la dépendance financière des femmes et limite leur accès aux moyens de production et de développement.

Pour les entrepreneurs/entrepreneures qui sont regroupés en diverses associations, ils ont recours aux tontines et autres formes d'épargne pour financer leurs activités. Par exemple, elles se regroupent à 15 et chacune dépose par semaine une somme de 100 \$US pour accorder à une membre un crédit à taux zéro de 1500 \$US. D'autres s'orientent vers les usuriers appelés "Banque Lambert". Ce type des prêts à des taux d'intérêt supérieurs aux prêts bancaires, est soumis à des périodes de remboursement très rapprochées. Les femmes comme les hommes entrepreneurs reconnaissent que ce genre de prêts ne permet pas d'évoluer mais plutôt les écrasent. Pour les entrepreneur.es, ce financement est utile en cas d'urgence, c'est un financement qui ne demande pas beaucoup de démarches ou du temps, l'accès au fonds est très rapide.

4.2.3. De l'accès aux marchés

Les opportunités entrepreneuriales sont soutenues par une clientèle stable et une demande croissante notamment dans l'artisanat, l'événementiel, l'agriculture et le commerce de détail. L'expansion de ces marchés repose sur la fidélité des clients et le bouche-à-oreille. Par exemple, une entrepreneure en savonnerie vend ses produits aux ménages et boutiques locales, mais rencontre des difficultés d'approvisionnement en emballages. De plus, la proximité de marchés (Kinshasa et les capitales provinciales) et d'infrastructures stratégiques, comme le port de Matadi, facilite l'approvisionnement et l'emploi, bien que le coût du transport reste un défi pour certains entrepreneurs écoulant leurs produits via des grossistes.

L'accès à des marchés spécialisés et saisonniers offre également des opportunités, mais les capacités de production restent parfois insuffisantes pour répondre à la demande, comme en témoigne un groupe de producteurs n'ayant pu honorer toutes les commandes d'une ONG. Le développement de réseaux et le renforcement des capacités entrepreneuriales permettent aux entrepreneurs, notamment les femmes, de mieux s'intégrer aux marchés après des formations techniques. Par exemple, des décoratrices d'événements et plusieurs autres femmes entrepreneures ont su proposer leurs services à des hôtels et restaurants grâce à la formation qu'elles ont reçue. Certaines politiques publiques (Fonds de garantie, fonds de soutien, etc.) permettent (même si l'exhaustivité des données n'est pas disponible) d'encourager des groupes vulnérables, bien que des obstacles culturels persistantes limitent l'accès de ces femmes entrepreneures aux marchés.

Par ailleurs, le manque d'accès à l'information constitue l'un des freins majeurs pour les femmes entrepreneures. Dans un environnement où les réseaux professionnels sont principalement masculins, l'information stratégique et les opportunités de marché circulent plus librement entre les hommes. Les données indiquent que ce déficit informationnel est corrélé au taux d'analphabétisme plus élevé chez les femmes, limitant ainsi leur compréhension des outils de gestion moderne et des innovations technologiques essentielles pour le développement de leur entreprise.

4.2.4. L'accès aux compétences

Les stéréotypes persistants selon lesquels la femme serait moins compétente ou moins légitime dans le monde des affaires continuent d'affecter la crédibilité des entrepreneures. Dans des secteurs dits « masculins » – par exemple, le BTP ou certaines technologies (mécanique, etc.), ces préjugés réduisent l'acceptation sociale et les opportunités pour les femmes. Cette remise en cause systématique

de la compétence des femmes, les pousse parfois à se cantonner à des domaines traditionnellement féminins, limitant leur diversification et leur potentiel économique.

Les compétences entrepreneuriales jouent un rôle stratégique dans la réussite économique. Les hommes bénéficient souvent d'un meilleur accès aux formations techniques et en gestion, renforçant leurs capacités à innover et à structurer leurs entreprises. Les coûts élevés et le manque de sensibilisation aux programmes de formation aggravent cet écart. Or, ces formations, combinées à une transformation des mentalités, permettront de réduire l'écart de genre et d'offrir aux femmes entrepreneures des conditions de développement économique comparables à celles de leurs homologues masculins.

4.2.5. La formalisation des MPME

Le processus de formalisation des entreprises renforce également les écarts de genre entre les MPME. Pour plus de 80% des entrepreneures interrogées, les démarches de formalisation des entreprises sont – jugées longues, coûteuses et complexes, en plus du manque d'information sur le processus. Bien qu'offrant l'accès à des financements plus avantageux et à des infrastructures de soutien, la formalisation des entreprises en RDC consolide l'avantage économique des entreprises gérées par les hommes, comparées à celles gérées par les femmes.

4.3. Avantages économiques à l'origine des écarts genre entre MPME

Dans le contexte des MPME, les avantages économiques détenus majoritairement par les hommes jouent un rôle déterminant dans la perpétuation des inégalités de genre. Ces avantages se manifestent notamment par un meilleur accès à l'information, aux financements, à la propriété foncière et aux ressources matérielles, ainsi que par une capacité supérieure d'investissement dans la croissance et la modernisation des entreprises. Les témoignages recueillis et les données analytiques révèlent que ces disparités économiques renforcent les écarts entre les entreprises gérées par des hommes et celles gérées par des femmes.

4.3.1. La propriété foncière

La possession de biens fonciers constitue un levier essentiel pour l'obtention de crédits et pour la croissance des entreprises. Dans les provinces couvertes par l'étude, les normes culturelles favorisent la détention de la propriété foncière par les hommes. Ainsi, des hommes mettent en garantie les parcelles familiales pour obtenir des prêts dans le système financier formel, permettant d'acquérir des équipements modernes, tandis que les femmes sont très souvent exclues d'une telle possibilité. Ce déséquilibre d'accès aux ressources foncières non seulement limite l'autonomisation économique des femmes, mais il restreint également leur capacité à investir dans l'innovation et la diversification de leurs activités.

4.3.2. Inégalités structurelles

Des femmes se tournent vers la microfinance malgré des taux d'intérêt élevés, et la dépendance à des financements informels expose davantage les entrepreneures à des risques financiers. Les pratiques telles que l'exigence de garanties maritales ou la discrimination dans l'octroi des crédits limitent l'accès des femmes aux ressources économiques essentielles. Plusieurs témoignages poignants rapportent que des femmes ont vu leurs demandes de crédit rejetées faute de garanties suffisantes, alors que des hommes opérant dans les mêmes secteurs ont mobilisé leurs actifs pour obtenir les prêts à des conditions favorables. Face à cette situation, 90% des femmes entrepreneures se tournent vers les structures formelles et informelles de micro-finance ou les tontines organisées dans leurs réseaux.

4.4. Autres goulots d'étranglement de l'égalité genre entre MPME

Au-delà des obstacles financiers et structurels déjà identifiés, des facteurs institutionnels, organisationnels et socioculturels renforcent les inégalités de genre entre les MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes.

4.4.1. Insuffisance du soutien institutionnel et de mentorat spécialisé

De nombreuses femmes entrepreneures se retrouvent isolées en l'absence de réseaux dédiés ou de mentors expérimentés qui pourraient les guider dans leurs démarches de développement. Les structures d'accompagnement existantes aussi bien au niveau de l'administration publique que du secteur privé et de la société civile, manquent souvent d'une dimension sensible aux enjeux de genre. Cela, conduit à des conseils inadaptés ou à l'absence de suivi personnalisé : Plusieurs entrepreneures congolaises déclarent qu'elles ont tenté de participer à des programmes nationaux et régionaux d'appui. Mais, les mentorats offerts étaient principalement orientés vers des pratiques commerciales standardisées, sans tenir compte de leurs contraintes liées aux responsabilités familiales. En conséquence, plusieurs d'entre elles n'ont pu participer à des programmes.⁹

S'agissant de la formalisation des entreprises, les montants officiels de 40 USD et 110 USD à payer en une tranche pour formaliser respectivement une entreprise individuelle et une personne morale, en plus 7 USD pour les frais bancaires, sont un frein pour de nombreux entrepreneurs/entrepreneures congolais. En plus, le guichet de perception de ces montants qui est celui de la Direction générale des recettes administratives, judiciaires, domaniales et de participations (DGRAD) n'est ouvert que dans les capitales provinciales, oubliant les autres localités de la Nation. Dans ce contexte marqué par le faible niveau d'alphabétisation particulièrement chez les femmes, certains promoteurs/promotrices s'adressent, contre paiement, à des opérateurs privés spécialisés dans l'assistance à la formalisation de leurs entreprises. Ce paiement supplémentaire varie entre 20 et 40 USD selon le client informé ou mal informé sur les procédures.

4.4.2. Faiblesse dans l'évaluation des risques

Les institutions financières et les organismes de soutien évaluent souvent les demandes de crédit en se basant sur des critères qui défavorisent les femmes, telles que la possession de garanties matérielles ou la stabilité patrimoniale. Cette évaluation biaisée se traduit par des taux d'intérêt plus élevés ou un refus systématique des dossiers présentés par des entrepreneures. Les échanges avec les entrepreneurs et la revue documentaire, révèlent que dans de nombreux (transformation agroalimentaire, artisanat, etc.), les dossiers de financement des femmes sont rejetés, alors que les hommes entrepreneurs avec des projets similaires obtiennent des prêts à des taux compétitifs. Le refus des banques et structures de financement à ces femmes entrepreneurs est expliqué par le manque de garantie (absence de propriété foncière au nom de chacune) qui augmenterait le risque. Ces situations diverses contribuent à renforcer l'inégalité d'accès des MPME au capital.

4.4.3. Faible représentation dans les instances décisionnelle

La sous-représentation des femmes dans les conseils d'administration, chambres consulaires (chambre de commerce et d'industrie, chambre d'agriculture, etc.) ou les instances de financement, limite la prise en compte de leurs besoins spécifiques. En conséquence, les politiques et programmes mis en place tendent à privilégier les profils masculins, qui bénéficient d'un réseau plus dense et d'un soutien accru dans la structuration des opportunités : dans une des plus importantes institutions de microfinance en RDC, la quasi-totalité des postes de décision est occupée par des hommes. Dans un tel environnement, les demandes de crédit présentées par les entrepreneures pour soutenir les innovations technologiques dans leurs entreprises (outils informatiques, dématérialisation des processus, etc.) sont souvent rejetés, contrairement aux propositions similaires présentées par les MPME gérées par des hommes qui bénéficient d'une meilleure attention. Il en ressort un sentiment d'exclusion chez les femmes entrepreneures et les démotivent dans l'amélioration/développement de leurs entreprises.

4.4.4. Fragmentation et manque de coordination des initiatives

Bien que plusieurs programmes et initiatives publics, privés et associatifs existent pour favoriser l'entrepreneuriat féminin, leur impact est souvent limité par un manque de coordination. Les acteurs publics, privés et associatifs communiquent rarement entre eux, ce qui crée une dispersion de

⁹ Propos recueillis lors des FGD à Kinshasa et Matadi.

l'information et une concurrence plutôt qu'une complémentarité de leurs actions : un groupe de femmes entrepreneures a bénéficié d'un atelier organisé par une ONG, puis d'une formation par un centre de développement local. Toutefois, l'absence de coordination entre ces deux entités a abouti à des contenus redondants et à des informations non actualisées, empêchant ainsi les participants de mettre en place une stratégie cohérente pour accéder aux marchés et aux financements. Bien que certains programmes comme PADMPME et TRANSFORME tentent de réduire ces écarts, leur accès reste limité à cause des procédures jugées longues par les femmes et de l'insuffisance de la diffusion d'informations (diffusion sur de courtes durées, notamment).

5. DISCUSSION ET INTERPRETATION DES RESULTATS

5.1.Rappel de l'adaptation de l'enquête

La survenance en janvier 2025 de la crise sécuritaire à Bunia, Bukavu et Goma dans l'Est de la RDC, a amené le consultant en accord avec l'UCP TRANSFORME RDC, a adapté le déroulé de l'enquête dans cette partie de la nation. Ainsi, l'enquête a été déployée suivant deux approches complémentaires. La première est qualitative, conforme au protocole de collecte de données initialement retenu dans la démarche méthodologique : une dizaine de focus groups de discussion (FGD) de dirigeant de MPME à Kinshasa, Matadi, Kananga et Mbuji-Mayi. La seconde approche quantitative avec un questionnaire destiné aux MPME gérées par les hommes et les femmes a été mise en œuvre dans les localités de Bukavu, Bunia et Goma, avec les avantages suivants : (i) maintenir la diversité des contextes socio-culturels, (ii) avoir une perspective d'analyse mixte combinant le qualitatif et le quantitatif, et (iii) offrir une perspective de triangulation des données. L'analyse des résultats ci-après, concerne donc ces deux approches.

Pour ce qui est de l'approche qualitative, la mission a animé quarante (40) FG dont 10 dans chacune des villes de Kinshasa, Matadi, Mbuji-Mayi et Kananga pour un total de 279 MPME dont 188 gérées par des femmes et 91 gérées par les hommes. Le tableau 2 ci-dessous résume le détail du nombre de MPME ayant participé à cette approche dans les localités citées.

Tableau 2 : Synthèse du nombre de FG par province

Ville	Nombre de FGD	Nombre de MPME		
		Total	Femme	Homme
Kinshasa	10	81	67	14
Matadi	10	54	29	25
Mbuji-Mayi	10	71	49	22
Kananga	10	73	43	30
Total	40	279	188	91

Source : Groupement LC & ATA. Enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

5.2.Eléments de perceptions des MPME sur les écarts

En dépit d'un cadre juridique national qui prône l'égalité des sexes, les témoignages recueillis révèlent que les femmes entrepreneures se heurtent à des obstacles socio-culturels qui freinent leur développement économique. Ces barrières structurelles et comportementales se manifestent à travers un accès limité à l'information, des réseaux professionnels dominés par les hommes, des stéréotypes de genre persistants, ainsi que par la répartition inégale des responsabilités domestiques et des violences basées sur le genre.

5.2.1. Genre et contraintes à l'entrepreneuriat

Dans la majorité des cas, les MPME gérées par les femmes perçoivent une inégalité de genre dans le développement de leurs entreprises découlant des barrières socio-culturelles et moins de la loi. Ceci tient fondamentalement au statut social d'infériorité, de faiblesse et de dépendance de la femme,

découlant des barrières culturelles et stéréotypes. Bien que le sexe ne constitue pas formellement une barrière, les perceptions basées sur les coutumes et croyances placeraient la femme dans certaines limites pour saisir certaines opportunités entrepreneuriales dans certains secteurs d'activités comme le BTP, la fourniture des biens et services aux sociétés minières, le commerce intraprovincial, régional et international. Les préjugés et les stéréotypes excluent la femme dans la province du KASAI de ces opportunités économiques (FG/Kananga, 2025). Le contexte sécuritaire aggraverait ces écarts de genre et entravent la bonne application des lois et règlements en faveur des femmes entrepreneures, alors exposées aux violences basées sur le genre, aux interdictions, etc. Cependant, du point de vue de la loi, il n'existerait plus aucune différence entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Malheureusement, les femmes souffrent particulièrement d'un manque de connaissances et d'accès à l'information stratégique sur le marché.

En général, si les groupes de femmes pensent à l'existence des écarts de genre avec différents facteurs explicatifs, les groupes des hommes tendant à en relativiser la portée en RDC. Le sexe ne serait plus déterminant dans l'écosystème entrepreneurial en RDC. Les principes sont les mêmes pour toutes les MPME, le rôle de la femme est de plus en plus affirmé tant dans le ménage que dans la communauté (FG/Matadi, 2025). Différentes facilités de type "discriminations positives" en faveur de femmes entrepreneures existeraient par ailleurs, dans beaucoup de secteurs d'activités (restauration, petite transformation, petit commerce, etc.), parfois promues par le Gouvernement. Certes, les hommes sont encore plus nombreux dans l'entrepreneuriat à cause des barrières socio culturelles qui ont longtemps pesé sur les femmes et ont induit un retard pour l'accès des femmes à l'éducation, clé du développement. Comme solutions, la mise en réseau constitue un moyen permettant de défendre l'intérêt des femmes entrepreneures. Enfin, dans bien de cas, les écarts de genre sont favorables à la femme, même s'ils restent marginaux et localisés dans des secteurs d'activités tels que la transformation, la restauration, etc.

Les écarts de genre entre les MPME gérées par les femmes et les hommes émergent d'un ensemble de contraintes et d'obstacles dans l'écosystème entrepreneurial en RDC. Il s'agit entre autres de (i) le manque d'information sur les opportunités, (ii) le statut de la femme découlant des barrières socio-culturelles et préjugés transmises par l'éducation familiale, (iii) le faible niveau d'éducation, de formation et de compétences techniques de la très grande majorité des entrepreneures, (iv) les travaux domestiques à réaliser essentiellement par les femmes, (v) le faible niveau du capital, (vi) le réflexe psychologique de recours aux hommes dans les négociations d'affaires, notamment pour les marchés publics, (vii) le harcèlement sexuel, et (viii) l'influence de l'homme sur la femme mariée.

L'inégalité dans l'accès aux ressources notamment foncières, est particulièrement notable. Elle est à l'origine d'écarts de genre qui subsistent : les discriminations sont encore effectives dans les provinces (FG/Kinshasa). Les entrepreneures interviewées disent : *"Les obstacles, c'est la perception d'être fragile, une proie sexuelle - harcèlement sexuel. Même quand on paie tout ce qu'ils exigent, les hommes décideurs nous exigent le sexe. Les femmes qui sont dans le commerce transfrontalier et le commerce général sont exposées. Le poids de l'homme quand on est une femme mariée consiste à limiter vos mouvements, à vous refuser de gager le seul immeuble de la famille quand vous (femme) en avez besoin pour avoir le crédit. C'est le contraire lorsqu'il s'agit de l'homme"* (FG/Kinshasa, 2025). De manière plus générale, les difficultés d'accès au financement, d'accès aux matières premières, la discontinuité de la fourniture de l'énergie électrique, la fiscalité, l'instabilité du Franc congolais par rapport au dollar US, l'inflation, le coût des transports, etc. contribuent à accroître les écarts de genre.

5.2.2. Barrières socio-culturelles et pratiques en marge de la loi

Dans une grande mesure, il existerait encore des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes dans les provinces de la RDC. En effet, des dispositions du code de la famille et d'autres réglementations sont favorables aux femmes en général et à celles qui entreprennent en particulier. Toutefois, les lois sensibles au genre sont encore moins nombreuses et faiblement appliquées sur le terrain, parce que la culture ainsi que les us et coutumes maintiennent toujours la femme dans un rôle de second plan : les devoirs familiaux priment sur les obligations professionnelles, le chef de famille l'est autant pour le ménage que pour l'entreprise créée par l'épouse, la contestation du leadership de la femme entrepreneure, etc. *"Nous les femmes, nous*

aimons être des femmes d'affaires célibataires pour éviter les problèmes avec les hommes" (FG/Mbuj-Mayi, 2025).

Des pratiques sociales et culturelles et le regard de la communauté (la femme entrepreneure est souvent perçue comme une personne de mauvaise moralité, absente du foyer), sont encore hostiles à l'épanouissement des MPME gérées par des femmes en RDC. Les obstacles sont encore plus prégnants lorsque la femme est mariée. *"Culturellement, il y a des limites imposées aux femmes, notamment sur certains aspects tels que la possession des terres, l'entrepreneuriat. Cela concerne surtout les femmes mariées ; en dépit de quelques sensibilisations sur le genre réalisées par des organismes publics et de la société civile avec l'appui des partenaires au développement. « Cette situation persiste"* (FG/Kananga, 2025).

Pour les hommes dirigeant des MPME, les barrières socio-culturelles ne seraient plus des obstacles pour l'application des lois et réglementations en faveur des femmes (cas du financement) ; l'application de ces lois et règlements compliquerait davantage l'égalité de genre (FG/Matadi, 2025) en ce sens qu'elle induit parfois des controverses dans le ménage entre le mari et la femme. C'est le cas notamment dans le KASAÏ, une province qui serait en avance sur les autres provinces du point de vue de l'émancipation de la femme : sur le plan social et culturel, la femme serait libérée du joug des pesanteurs socio-culturelles (FG/Mbuj-Mayi, 2025).

En dépit des efforts qui sont faits par le Gouvernement, les communautés et la société civile pour l'égalité de genre en matière d'accès au crédit, aux infrastructures socio-économiques, aux marchés, à la formalisation et aux compétences, il subsiste encore quelques écarts. Alors que la loi l'interdit, l'accord de non objection ou la présence du mari dans une opération de crédit, est encore pratiqué dans plusieurs structures formelles et informelles de crédit à travers le pays. Cela constitue un obstacle majeur dans l'accès au financement de la femme mariée, dirigeant une MPME en RDC¹⁰.

Outre l'accès au financement, l'accès aux ressources dont la terre, reste contraignant pour la femme en général, celle du milieu rural en particulier. L'enregistrement du titre foncier est quasiment toujours au nom du mari, même quand l'acquisition serait financée par la femme. La situation demeure la même s'agissant de l'accès aux compétences, aux formations et à la formalisation des entreprises, pour lesquels, les hommes ont une position dominante. De plus, des hommes et les femmes entrepreneures reconnaissent l'existence de pratiques en marge de la loi et qui sont à l'origine des écarts de genre (FG/Matadi, 2025). Les niveaux des coûts liés à l'accès aux compétences, aux formations et à la formalisation des entreprises sont une contrainte pour la femme entrepreneure, d'autant plus que les phénomènes de corruption sont des contextes aggravants.

Les lois sensibles au genre seraient encore faiblement appliquées dans le pays. *"La loi est la même pour tout le monde, mais la culture, et les coutumes érigent plusieurs pesanteurs et blocages pour les MPME de femmes ; cependant depuis un temps, il s'observe un nouveau ton qui favorise les femmes, mais ce n'est pas encore très pratique"* (FG/Kananga, 2025). La persistance des écarts de genre entre les MPME gérées par les femmes et les hommes découle plus de faits culturels (moindre considération de la femme, harcèlement sexuel, etc.) et moins de cadres législatifs et réglementaire.

5.3.Écarts entre MPME suivant le sexe du dirigeant

Cette section aborde la problématique des écarts entre MPME du point de vue des cinq domaines couverts par l'étude : l'accès aux ressources, aux financements, aux marchés, aux compétences puis à la formalisation.

5.3.1. Écarts dans l'accès aux ressources

Les difficultés d'accès aux ressources et/ou infrastructures touchent la plupart des MPME en RDC, avec des degrés divers selon la province et le sexe du dirigeant. Relativement au sexe, la question se pose en termes d'écarts de genre entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les

¹⁰ Les femmes estiment que cette pratique viole même la constitution du pays qui consacre la parité et l'égalité entre homme et femme.

hommes. Les difficultés sont plus prégnantes pour la femme entrepreneure. A l'origine de ces écarts, il y a la perception du statut de la femme dans les coutumes et cultures. La culture et les traditions placent toujours la femme dans la catégorie des faibles, limitées à certaines fonctions. Enfin, la peur d'une perte de contrôle du ménage, face à la dynamique entreprenante de la femme explique pour partie une interférence / implication de l'homme dans les activités entrepreneuriales de l'épouse. Pour beaucoup d'hommes interviewés, le comportement irrespectueux de la femme entrepreneure fonderait une telle posture de l'homme ; ce qui est à l'origine de l'accord préalable demandé au mari pour que la femme entrepreneur obtienne le crédit par exemple. Ainsi donc, des MPME en général et celles gérées par les femmes en particulier, rencontrent plus de difficultés pour accéder aux ressources ou infrastructures ; ce qui affecte négativement la performance de leurs entreprises.

Les difficultés et les écarts se révèlent différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME, les femmes entrepreneures étant plus exposées et plus affectées. Ceci tient moins de l'application des réglementations favorables aux femmes, mais plus des barrières sociales et culturelles, puis des pratiques en marge de la loi. Cependant, au regard des progrès, ce sont des écarts spécifiques qu'il faut situer dans deux perspectives : (i) la femme s'autoexclut du bénéfice de la ressource compte tenu des stéréotypes socio-culturels, (ii) le coût d'accès aux ressources peut être prohibitif pour la MPME dirigée par la femme. Enfin, si des écarts de genre existent, les répondants ne les situent pas du point de vue de l'application des lois et réglementations favorables aux femmes. *"Il n'y a presque pas des MPME spécifiques qui rencontrent plus des difficultés pour accéder aux ressources ; nous avons vu des femmes jouir de mêmes avantages que les hommes. Bien au contraire, la femme est parfois favorisée pour une raison de quota réservée spécifiquement aux femmes"* (FG/Matadi, 2025). Les compétences de la femme font qu'elle est considérée au même titre que les hommes. Certes il y a les écarts non pas du fait de la loi ou règlement mais dans la façon d'agir et le comportement des acteurs qui discriminent les femmes de certaines ressources par moment. Les écarts de ce point de vue, seraient culturellement imposées (FG/Kananga, 2025). Ces disparités affectent négativement les MPME gérées par les femmes en termes de capacités à compétrer sur les marchés avec les concurrents masculins.

5.3.2. Ecarts dans l'accès au financement

La dépendance de la femme entrepreneure de l'homme (son époux) crée un contexte de contraintes différenciées sur le marché du crédit. Il y a des MPME qui rencontrent des difficultés pour accéder au financement ; les jeunes sont perçus comme des aventuriers et les femmes moins instruites que les hommes n'ont pas les garanties nécessaires. En conséquence, les investisseurs privilégient des MPME gérées par les hommes. Ce qui implique une contrainte de financement différenciée suivant l'âge et surtout le sexe de l'entrepreneur. Ici encore, outre les stéréotypes socio-culturels prévalant des deux côtés du marché de crédit, l'ignorance, le faible niveau d'instruction et d'éducation constitueraient les facteurs explicatifs de ces écarts de genre en matière d'accès au financement (FG/Kananga, 2025).

Ces facteurs sont davantage plus prononcés en ce qui concerne les femmes mariées, compte tenu de la dépendance entretenue par les pratiques socio-culturelles. *"C'est sur le terrain qu'on constate les écarts et non pas sur le papier ; la culture limite la femme entrepreneure à décrocher régulièrement un financement pour ses affaires sans stigmatisation. La loi est impersonnelle, mais des conditions d'accès et les longues procédures sont gênantes pour plusieurs femmes qui renoncent de continuer ou d'amorcer le processus d'obtention d'un financement"* (FG/Kananga, 2025).

Pour les hommes dirigeant de MPME, si des écarts de genre existent, ils sont plus liés à la culture, aux perceptions et aux considérations coutumières, sinon les mêmes conditions s'appliquent aux deux sexes (FG/Mbuji-Mayi, 2025). Pour les hommes, la procédure d'octroi de crédit avance assez rapidement, étant donné qu'ils remplissent les conditions de financement en matière de garantie notamment ; à l'opposé, le processus est très lent et complexe en ce qui concerne les droits fonciers revenant aux hommes, toute chose qui affecte négativement l'accès au financement des femmes entrepreneures (FG/Mbuji-Mayi, 2025). Les difficultés et écarts se révèlent différents suivant le sexe du dirigeant de la MPME, les femmes entrepreneures étant plus exposées. Cela tient aux barrières sociales et culturelles et aux pratiques en marge de la loi.

En somme, la persistance des écarts de genre dans l'accès au financement ne découle pas directement des pratiques hors de la loi en ce qui concerne l'offre du marché, mais des pratiques socio-culturelles du point de vue de la demande (avis de non objection du mari, impossibilité d'accès aux garanties pour la femme). Les conditions de financement sont les mêmes pour les deux sexes ; c'est une question de comment remplir ces conditions (FG/Matadi, 2025 ; FG/Mbuji-Mayi, 2025 ; FG/Kinshasa, 2025). Les pratiques culturelles de l'environnement font que les banques et structures de financement demandent un peu plus des garanties à la femme qu'à l'homme. Les attentes des institutions financières diffèrent donc selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme qui exprime la demande de financement. Les femmes entrepreneures confirment les pratiques discriminantes, car les hommes peuvent contracter le prêt en l'absence de leurs femmes mais l'inverse n'est pas possible en dépit du fait que le code de la famille a aboli l'autorisation maritale. *"Les entreprises gérées par les hommes semblent avoir une certaine liberté, car l'homme est perçu comme responsable, pas besoin de l'avis de la femme pour avoir un crédit ; il peut même hypothéquer le seul bien immobilier de la famille. Ce qui est différent pour la femme : la banque a besoin de la signature de l'homme pour un crédit demandé par une femme ; celui-ci peut lui refuser le gage. L'homme peut tout de même accepter et dans ce cas, il va perturber l'utilisation des crédits, notamment en utilisant une partie du financement obtenu à d'autres fins qui n'ont rien à avoir avec l'objectif"* (FG/Kinshasa, 2025).

Les principales différences entre les hommes et les femmes dans l'accès aux financements formels, informels ou gouvernementaux résultent donc principalement de l'absence de garanties suffisantes, de discrimination, de stéréotypes de genre, etc. Ces disparités affectent par ailleurs, la performance des MPME gérées par les femmes. Comme alternative, les MPME gérées par les femmes ont plus recours aux marchés informels, les procédures y étant plus souples et moins exigeantes ; ce qui limite les capacités d'expansion de leurs activités. De plus en plus, certaines interventions spécifiques adressent la question, en offrant des financements en faveur de la femme entrepreneure à l'exemple de la Caisse générale d'épargne du Congo (CADECO), avec toutefois des performances mitigées.

5.3.3. Ecarts dans l'accès aux marchés

Pour les femmes dirigeant de MPME, les niveaux d'étude relativement faibles, la fracture numérique, le faible pouvoir de négociation et les travaux domestiques sont des facteurs limitant l'accès aux marchés en RDC. Il n'est pas aussi facile pour une femme entrepreneure d'exécuter des marchés en dehors de son milieu de résidence sans le consentement de son époux. Cela tient aux barrières socio-culturelles. Par contre, l'accès aux marchés n'est pas lié au statut matrimonial pour la MPME dirigée par l'homme. Dans sa volonté de compétir pour accéder aux marchés, la femme dirigeant la MPME est victime de l'asymétrie d'informations et de la concurrence déloyale comparativement à l'homme ; il en est ainsi aussi bien des marchés régionaux, nationaux qu'internationaux. *"Oui, les MPME gérées par les femmes sont des fois victimes de discrimination culturelles et des stéréotypes, leur prêtant d'intentions d'être incapables de réaliser des marchés parce qu'elles sont femmes"* (FG/Kinshasa, 2025). Pour les hommes dirigeant de MPME, il n'existerait pas formellement d'écarts de genre dans l'accès aux marchés ; ces écarts resteraient plus le résultat de préjugés moraux : *"une femme qui livre des produits aux hôtels est taxée de tous les maux"* (FG/Kananga, 2025). Des barrières sociales et culturelles ainsi que des pratiques en marge de la loi expliqueraient ces contraintes et écarts pour les MPME gérées par les femmes.

Les MPME gérées par les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux marchés, à cause de leur difficulté d'accès aux financements et des discriminations culturelles ou sociales à leur égard et aux responsabilités familiales. Dans une certaine mesure, les difficultés d'accès aux ressources dont le financement, expliquent leur accès limité aux marchés. *"Nous manquons des opportunités de marchés à cause du faible niveau du capital et du manque d'information sur ces opportunités. Du point de vue des barrières sociales et culturelles, nous les femmes n'avons pas beaucoup étudié, car dans les communautés congolaises, on considère que la place de la femme c'est à la cuisine. J'ai déjà gagné un marché de livraison de 500 polos et chapeaux, mais je n'avais pas les moyens financiers pour le faire. Nous avons des compétences techniques et nous pouvons donner des formations ; le souci majeur, c'est le capital, la technologie et le réseau"* (FG/Mbuji-Mayi, 2025). La loi est impartiale du point de vue de l'accès des femmes aux marchés ; mais ce sont les pratiques culturelles et sociales qui érigent des obstacles à sa pleine participation aux activités du marché. Pour

tenir compte de cet écart de genre dans l'accès aux marchés, de plus en plus d'offres du Gouvernement et des ONG mentionnent la priorité accordée aux femmes dans l'attribution et l'exécution de marchés, notamment dans certains secteurs d'activités tels que la fourniture des ouvrages scolaires et des produits agricoles.

5.3.4. Ecarts dans l'accès aux compétences

Outre l'écart dans le niveau d'éducation, les difficultés d'accès aux formations et compétences limitent les capacités techniques de la femme dirigeant de MPME dans l'écosystème entrepreneurial en RDC. Entre autres facteurs explicatifs de ces difficultés, il y a le coût des formations et le manque d'informations, exposant la femme entrepreneure à d'autres écarts de genre sur les marchés. Plus particulièrement, les hommes ne partageraient pas les informations avec leurs homologues femmes, un comportement qui découle de la fonction prépondérante de l'homme dans la société et sa volonté de domination sur la femme. *"L'accès aux compétences et formations est équitable, le défi est lié à la divulgation de l'information sur ces formations ; nous n'avons pas d'informations sur lesdites formations"* (FG/Kananga, 2025). S'il n'existe pas formellement de différences entre hommes et femmes, les responsabilités familiales dévolues à la seconde, par la société (travaux domestiques, maternité, soins des enfants et du mari, etc.), l'empêchent d'accéder effectivement à des formations et d'acquérir des compétences spécifiques. *"Les seuls écarts sont soutenus par les traditions et coutumes avilissantes, confinant la femme dans les travaux ménagers et communautaires et non dans le milieu des affaires..."* (FG/Kananga, 2025). Au-delà, en vertu des mêmes pratiques, ce n'est pas toujours le système qui crée l'écart, mais plutôt, une auto-exclusion de la femme elle-même. *"Quand bien même il y a un réveil chez les femmes pour leur formation, les hommes sont mieux informés et formés. Les considérations culturelles sont pour beaucoup dans ces écarts"*. Les hommes seraient donc plus enclins à bénéficier de formations que les femmes, du fait de coutumes qui reconnaissent plus à l'homme, un tel privilège ; les charges ménagères et communautaires limitent l'accès aux femmes à certaines formations spécifiques.

Les MPME gérées par les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux formations et compétences, liés aux coûts, aux discriminations culturelles ou sociales, aux responsabilités familiales, etc. Ainsi, ces obstacles découlent plus des barrières sociales et culturelles mais aussi des pratiques en marge de la loi. Ces disparités influencent les MPME gérées par les femmes dans l'ensemble. Différents programmes de formation et de renforcement de capacités des femmes entrepreneures sont proposés en faveur des femmes pour réduire ces écarts de genre. Seulement, leur efficacité reste limitée, les bénéficiaires étant moins engagées à appliquer ; ce qui rappelle une situation d'auto-exclusion dans l'accès aux formations et aux compétences. *"Il y a de plus en plus des formations pour les femmes entrepreneures que pour les hommes ; malgré ces opportunités qui leur sont offertes, elles n'y participent pas comme le Gouvernement et la société civile le souhaitent à cause des habitudes socio-culturelles"* (FG/Kananga, 2025). Dans ce contexte, d'autres facteurs limiteraient la participation des femmes : le temps long consacré à ces formations. En définitive, les MPME gérées par les femmes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux formations et compétences, liés aux coûts, aux discriminations culturelles ou sociales, aux responsabilités familiales, etc.

5.3.5. Ecarts dans l'accès à la formalisation

Le déficit informationnel lié au processus, la complexité des procédures et le coût des opérations de formalisation sont à l'origine des différences et écarts existant entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. *"Surtout nous les femmes, à cause du manque d'information et des documents, même à acheter. Nous ne connaissons pas les documents, les lieux et les prix des documents pour formaliser les entreprises. Les femmes ne sont pas tellement informées. Par manque d'informations nous payons des frais que nous ne connaissons pas du tout"* (FG/Mbuji-Mayi, 2025). L'information sur le processus de formalisation des entreprises n'est pas toujours disponible pour l'ensemble des MPME en général et en particulier pour celles gérées par les femmes.

Parfois lorsque l'information sur la documentation est disponible, la complexité et la longueur des procédures deviennent une contrainte forte touchant les femmes entrepreneures dans le processus de formalisation. Dans la plupart des cas, elles doivent se soumettre à des tracasseries du processus, par manque d'informations, de relations et de connaissance. Les problèmes seraient plus importants lorsque

le guichet unique ne fonctionne pas. S'il n'y pas d'écarts genre formellement, les MPME déplorent la durée d'obtention du registre, laquelle peut aller au-delà des attentes des requérants. Des MPME spécifiques, gérées par des femmes, rencontreraient plus de difficultés pour accéder à la formalisation ; ce qui découlerait des normes sociales, des responsabilités familiales, de l'éducation, de l'accès au financement.

Il n'existe pas formellement de discrimination entre hommes et femmes dans le processus de formalisation, mais les habitudes et les traditions restent non favorables à la femme, assurant la supériorité de l'homme dans la société. *"Les MPME dirigés par les hommes sont plus formalisées que celles gérées par les femmes ; si les sensibilisations encouragent plus les femmes, les conditions et exigences de la formalisation puis les coûts les limitent énormément »* (FG/Kananga, 2025). Ces disparités affectent les MPME gérées par les femmes. Parce que limitée dans l'accès à la formalisation, les MPME gérées par la femme exercent continûment dans le secteur informel. Les écarts de genre dans l'accès à la formalisation sont ainsi différents suivant le sexe du dirigeant de la MPME ; ils découleraient tant des barrières sociales et culturelles que des pratiques en marge de la loi mais aussi de réglementation favorable aux femmes. L'inaccessibilité financière rappelle le faible niveau de dotation des femmes en ressources, compte tenu du statut de celle-ci dans la société. Les écarts sont certains entre les MPME gérées par des femmes et celles gérées par des hommes ; ils sont soutenus par des coutumes et traditions qui définissent différents rôles aux hommes et femmes ; ces rôles et attributions ne favorisent pas les deux de la même manière. *« La marginalisation des femmes dans notre communauté est récurrente et empêche leur développement ; j'ai eu des difficultés par manque des connaissances des documents et du lieu d'achat de ces derniers : les coûts élevés, les procédures longues et complexes »* (FG/Kananga, 2025).

5.4. Analyse quantitative des résultats

Au total, 189 MPME de Bukavu, Bunia et Goma se sont prêtées à l'exercice d'enquête complémentaire : 64,55% via le questionnaire en ligne et 35,45% via l'administration directe (individuelle) du questionnaire par les facilitateurs. La répartition des 189 MPME entre ces localités est 46,03%, 41,27% et 12,17% respectivement. Ce qui suggère une représentativité globale acceptable de la population des MPME dans ces localités. Du point de vue du genre, la proportion de MPME gérées par des femmes est de 50,79% de l'ensemble, contre 49,21% pour les PME gérées par des hommes. Par ailleurs, 27,51% des responsables de MPME enquêtés ont moins de 30 ans alors que 74,6% ont moins de 40 ans, contre 25,4% qui ont plus de 40 ans ; ce qui suggère une population relativement jeune de dirigeants de MPME dans les villes. Du point de vue de la catégorie des MPME, 38,62% sont des entreprises matures (elles ont chacune plus de dix ans d'existence opérationnelle), 35,45% sont de nouvelles entreprises et 21,69% sont des micro-entreprises. Les secteurs des services (restauration, réparation d'automobiles et d'engins à deux et trois roues, etc.) et de l'industrie (transformation des produits agricoles, fabrication de matériaux de construction, etc.) sont les plus représentés, respectivement avec 64,02% et 16,94% des MPME, suivis des secteurs de l'agriculture (9,52%) et du commerce (9,52%).

Tableau 3 : Statistiques descriptives des MPME enquêtées par province, %

	Bukavu	Bunia	Goma	Total
Sexe des promoteurs				
Féminin	58,62	52,17	42,31	50,79
Masculin	41,38	47,83	57,68	49,21
Tranche d'âge				
18-30 ans	32,18	39,13	19,23	27,51
30-40 ans	36,78	34,78	61,54	47,09
40-50 ans	22,99	26,09	11,54	18,52

Plus de 50 ans	8,05	0	7,69	6,88
Secteur d'activité				
Agriculture	10,34	8,7	8,97	9,52
Commerce	20,69	13,04	7,69	9,52
Services, industries	10,34	69,57	67,95	64,02
Autres	58,62	8,7	15,38	16,93
Type d'entreprise				
Entreprise mature	29,89	43,48	46,15	38,62
Micro entreprise	26,44	17,39	17,95	21,69
Nouvelle entreprises	43,68	39,13	35,89	39,68

Source : Groupement LC & ATA enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

5.4.1. Statut matrimonial et écarts de genre

Du point de vue du statut matrimonial, 70,9% des dirigeants de MPME enquêtés sont mariés alors que 25,4% sont célibataires et 3,7% sont veufs. Pour l'essentiel des MPME gérées par des femmes, les maris sont chefs d'entreprise (7,55%), dans les emplois salariés (51,47%) ou installés à leur propre compte dans le secteur informel (29,41%). Les autres (11,76%) seraient sans emploi. Parmi les dirigeantes de MPME, 94,12% ont indiqué avoir reçu l'autorisation de leur mari pour lancer leur entreprise. Ceci confirme les résultats de l'analyse qualitative qui indiquent que l'autorisation du mari et son avis de non objection sont sollicités pour le développement des activités de la femme entrepreneure. Il préfigure par ailleurs, l'influence des barrières socio-culturelles sur la MPME dirigée par la femme, laquelle est à l'origine de plusieurs écarts de genre. Toutefois, pour ces 94,12% des femmes entrepreneures enquêtées, leurs maris se comporteraient en soutien au développement de leurs entreprises. Ces statistiques confirment des résultats de différentes études sur l'entrepreneuriat féminin en RDC : plus de 90% des femmes voulant entreprendre ont recours systématiquement à l'accord préalable de leur conjoint. L'exercice entrepreneurial sans cet accord préalable est source de divorce et de stigmatisation par la communauté, d'où l'importance et le rôle que jouent les pratiques socio-culturelles sur l'entreprise de la femme.

Tableau 4 : Statut matrimonial et autorité maritale, %

Variable	Bukavu	Bunia	Goma	Total
Statut matrimonial				
Célibataire	26,44	34,78	21,79	25,4
Divorcé(e)	2,3	0	1,28	1,59
Marié(e)	70,11	60,87	74,36	70,9
Veuf(ve)	1,15	4,35	2,56	2,12
Autorisation du mari				
Oui	97,14	83,33	92,59	94,12
Non	2,86	16,67	7,41	5,88
Occupation du mari				
Chef d'entreprise	2,86	16,67	11,11	7,55
Informel	42,86	33,33	11,11	29,41
Employé	45,71	50	59,26	51,47
Chômage	8,57	0	18,52	11,76

Autorité du mari

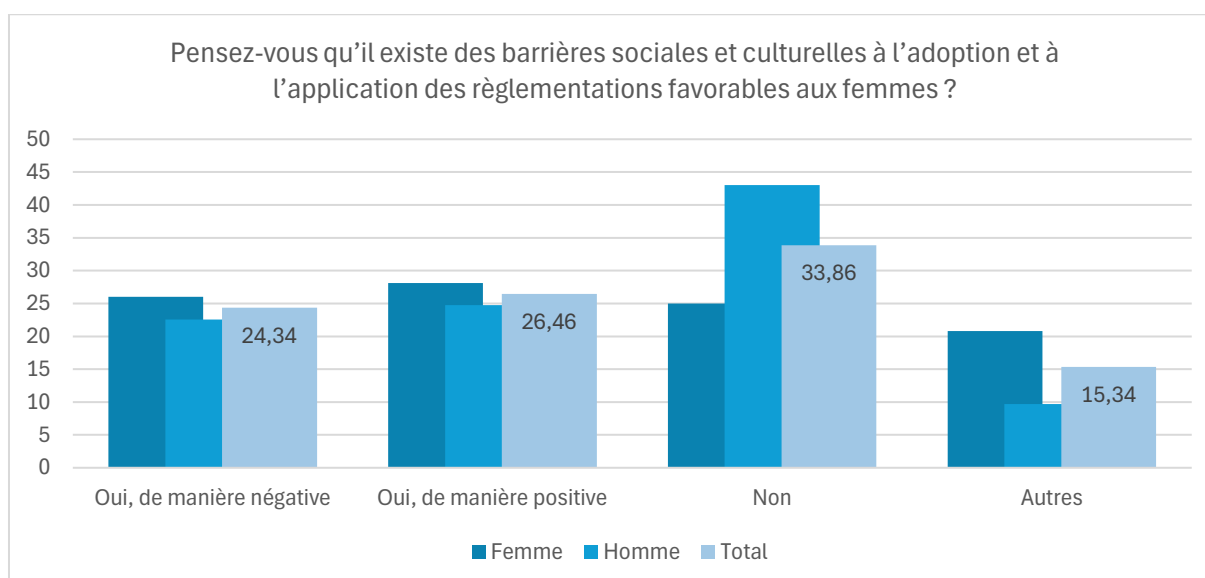
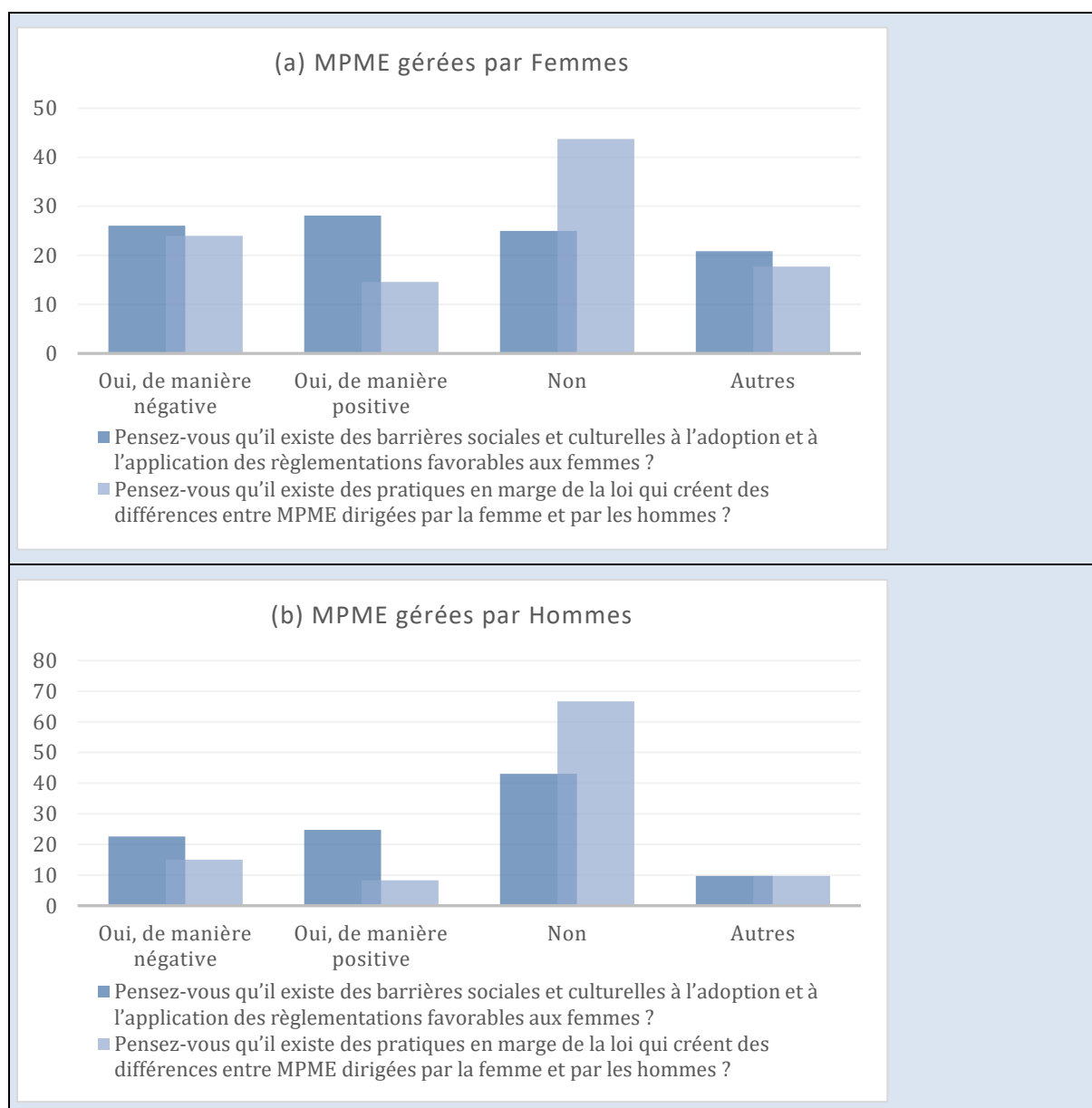
Soutien	97,14	83,33	92,59	97,06
Indifférence	2,86	0	3,7	2,94
Problème	0	16,67	3,7	2,94

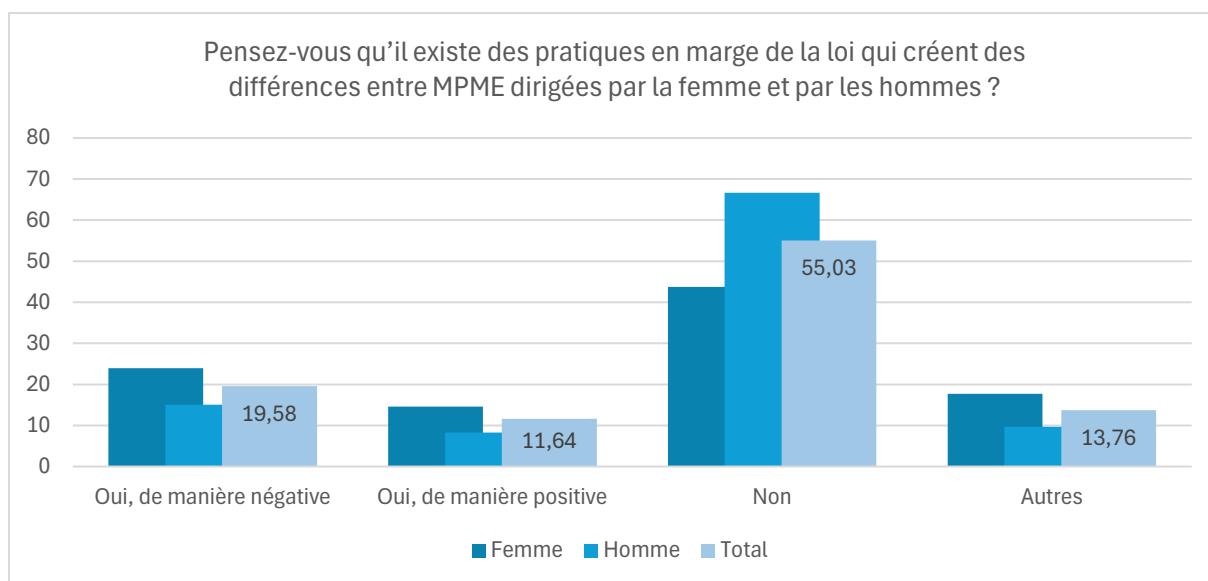
Source : Groupement LC & ATA enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025 Ces **94,12% des femmes dirigeantes de MPME à Bukavu, Bunia et Goma bénéficient d'un soutien de leurs maris, contrairement aux résultats sortis des FG dans les autres villes couvertes par l'étude (Kinshasa, Matadi, Kananga et Mbuyi Mayi)**. L'enquête révèle dans les déclarations des entrepreneurs/entrepreneures interviewés que vue de l'extérieur, les maris peuvent représenter un frein au développement des activités entrepreneuriales de leurs épouses, en raison de la pression sociale et des stéréotypes liés au genre. Mais en privé, ces maris seraient des soutiens importants aux initiatives entrepreneuriales de leurs épouses. Un tel constat rappelle avec force, le poids des pesanteurs socio-culturelles : le mari peut jouer un rôle de soutien financier ou moral sans se faire remarquer publiquement pour ne pas défier les pratiques sociales. Les femmes ont un accès limité aux ressources financières et elles ont du mal à obtenir des crédits ou des financements en raison de la discrimination bancaire, de l'absence de garanties foncières et du manque de pouvoir de décision dans les ménages, alors les maris peuvent être perçus comme des alliés dans la mobilisation de ressources ou la gestion des finances familiales, ce qui explique pourquoi 94,12% des femmes mariées affirment que leurs maris sont plutôt un soutien. De manière générale, de plus en plus d'hommes en RDC commencent à reconnaître l'importance de l'autonomisation des femmes, y compris dans le domaine entrepreneurial. Dans les zones urbaines ou dans les familles modernes, l'entrepreneuriat féminin est de plus en plus perçu comme un moyen d'améliorer les conditions économiques de la famille. Cela explique l'encouragement des ménages à l'autonomisation financière de la femme. Un tel soutien n'est pas toujours visible dans les espaces publics. Ceci corrobore par ailleurs l'avis des hommes dirigeant de MPME sur l'absence de d'écarts de genre entre MPME dans les différents domaines de l'entreprise.

5.4.2. Perception des entrepreneures/entrepreneurs des écarts de genre entre MPME

Les écarts de genre sont plus perçus par les femmes que par les hommes ; ce qui confirme les résultats des entretiens dans les FG. Globalement, pour 50,8% des dirigeants (femmes et hommes) de MPME (54,2% des MPME gérées par les femmes et 47,3% des MPME gérées par les hommes), il existe des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes (code de la famille, autres réglementations, etc.). Les influences sont partagées entre positives (24,34%) et négatives (26,46%). Ils sont 33,86% des entrepreneures et entrepreneurs qui estiment qu'il n'y a pas de barrières sociales et culturelles. Ils sont 15,34% à ne pas avoir d'avis sur cette question. Par ailleurs, seulement 31,2% (contre 55,03%) des dirigeants de MPME estiment qu'il existe des pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME gérées par la femme et par les hommes. Les influences sont plus négatives (19,58%) que positives (11,64%). Au niveau désagrégé par sexe, 38,54% des MPME gérées par les femmes et 23,35% des MPME gérées par les hommes sont d'avis qu'il existe des pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME gérées par les femmes et les hommes. Les Figures 3a et 3b donnent une illustration des différents niveaux suivant le sexe du dirigeant de la MPME. En conclusion, les écarts genre sont plus perçus par les femmes que par les hommes et ceci, plus du côté des barrières sociales et culturelles ; ce qui confirme les résultats des entretiens dans les FGD.

Figure 3 : Existence de barrières socio-culturelles et de pratiques en marge de la loi



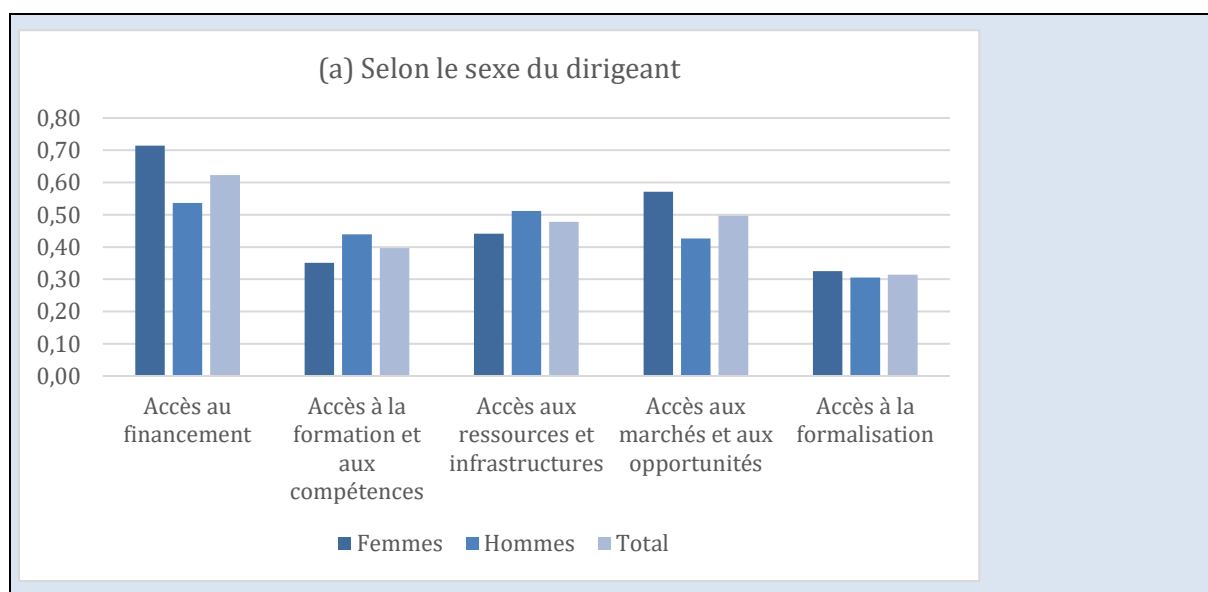


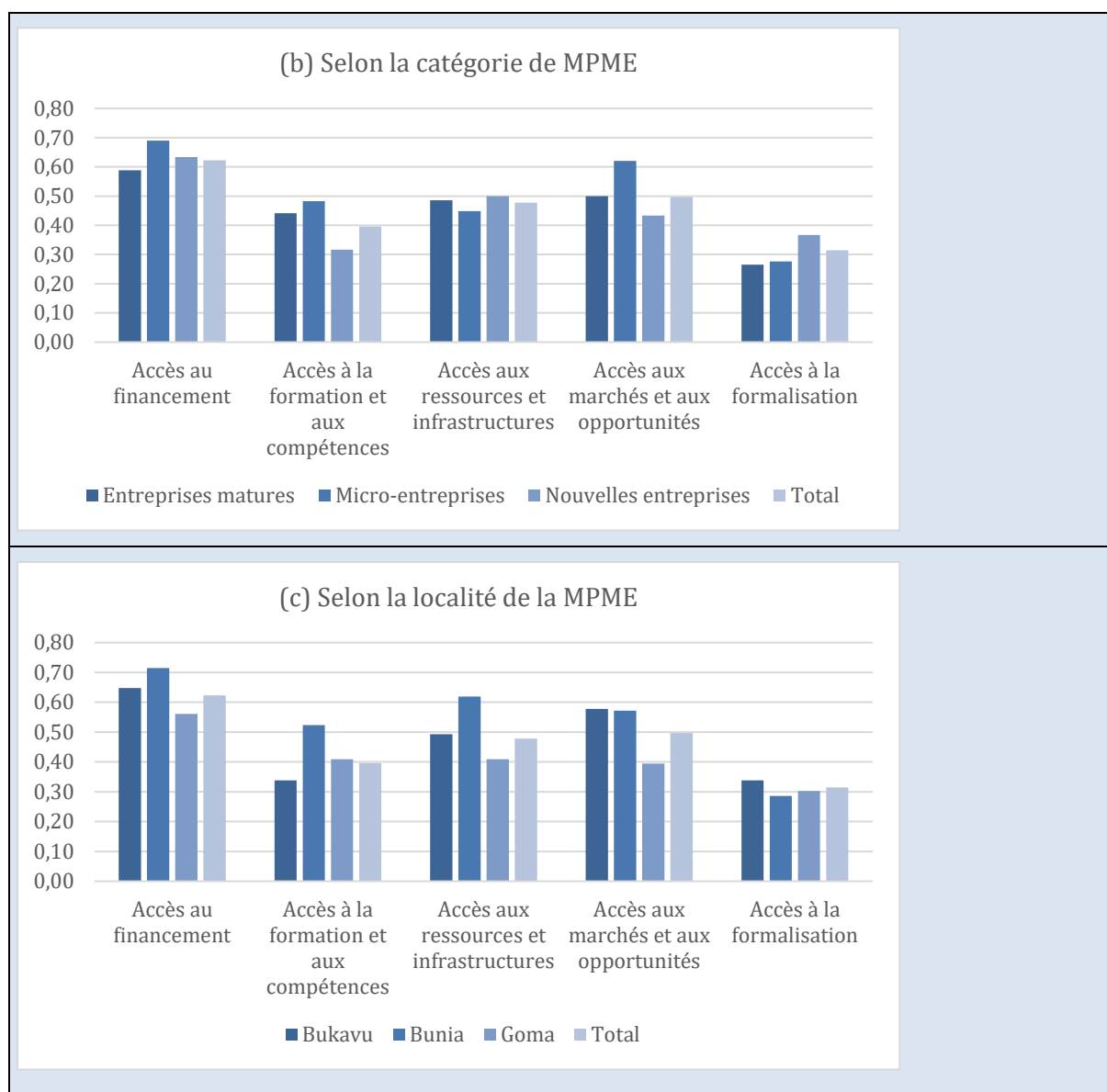
Source : Groupement LC & ATA enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

5.4.3. Niveau d'importance des barrières et pratiques à l'origine des écarts.

Les différences entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes n'émergent pas avec le même niveau de contraintes. L'analyse concerne l'étude des pratiques en marge de la loi, créant des différences entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes, ceci en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux marchés, aux compétences et à la formalisation. Lesquelles des cinq contraintes et défis apparaissent plus fortes pour les MPME ? Comme l'indiquent les Figures 4(a), 4(b) et 4(c) suivant le sexe, le secteur d'activité et la localité du dirigeant de MPME, les écarts sont les plus importants dans l'accès au financement ; ceci est valable pour les deux sexes, pour toutes les catégories d'entreprises et pour toutes les localités couvertes. Vient ensuite l'accès aux marchés et aux opportunités comme deuxième domaine dans lequel les pratiques en marge de la loi créent des écarts genre entre MPME gérées par l'homme et MPME gérées par la femme. Donc, les différences entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes, en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux marchés, aux compétences et à la formalisation dans l'écosystème entrepreneurial en RDC n'émergent pas avec le même niveau de contraintes. Ce constat demeure conforme aux résultats issus de l'analyse des discussions en FGD à Kinshasa, Matadi, Kananga et Mbuji-Mayi.

Figure 4 : Niveaux d'écart genre entre MPME gérées par femme et homme

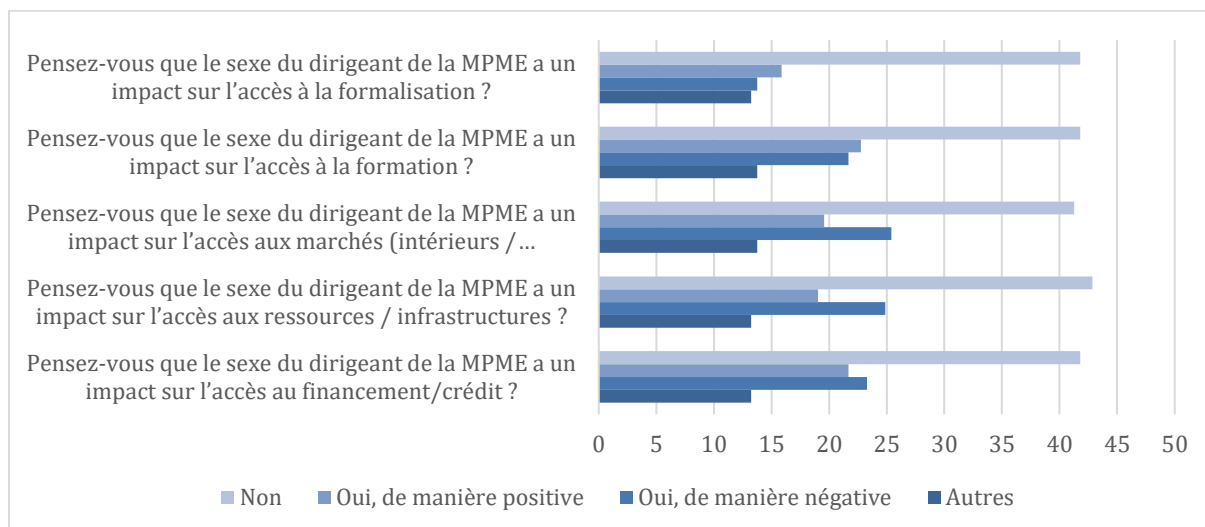




Source : Groupement LC & ATA, enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

Le sexe du responsable de la MPME a-t-il un impact (une influence) sur l'accès aux différents domaines de l'écosystème entrepreneurial ? Dans leur ensemble, les MPME estiment que le sexe affecte leur accès au crédit et au financement (44,97%), aux ressources et infrastructures (43,92%), aux marchés (44,98%), à la formation et aux compétences (44,44%) et à la formalisation (29,63%). Les avis sont partagés entre un impact positif et un impact négatif ; ce qui confirme l'opposition souvent observée entre hommes et femmes dirigeants de MPME dans les discussions de groupes dans les autres villes couvertes par l'étude Kinshasa, Matadi, Kananga et Mbuji-Mayi). La perception de différence dans l'accès à ces différents services est plus forte pour les femmes dirigeantes de MPME que chez les hommes.

Figure 5 : Influence du sexe sur l'accès aux domaines de l'écosystème entrepreneurial

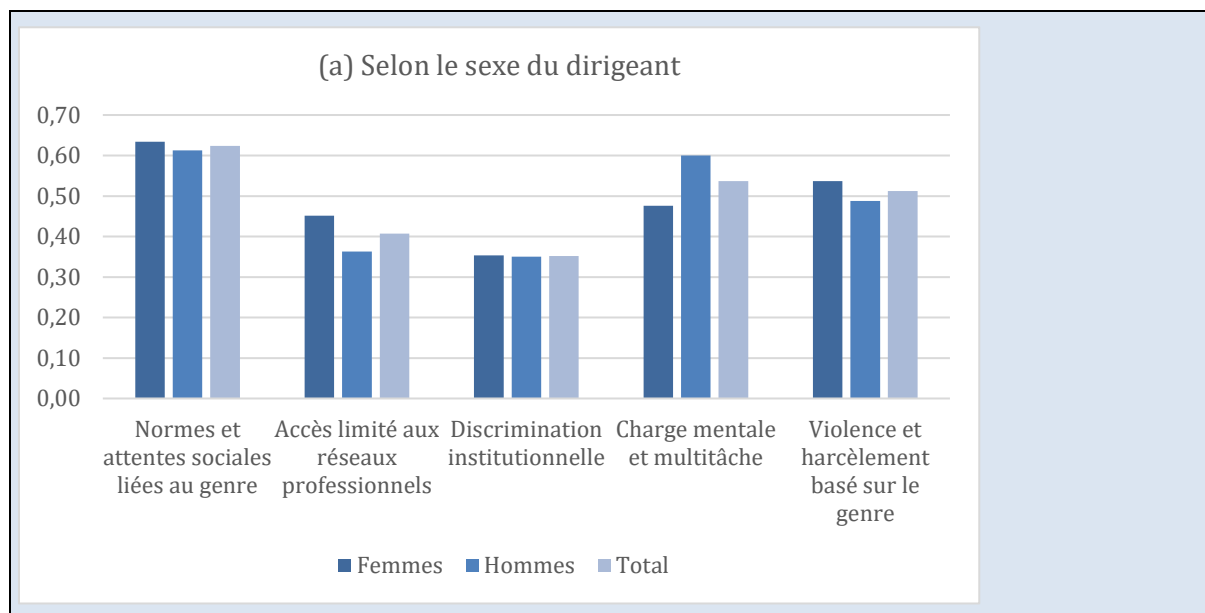


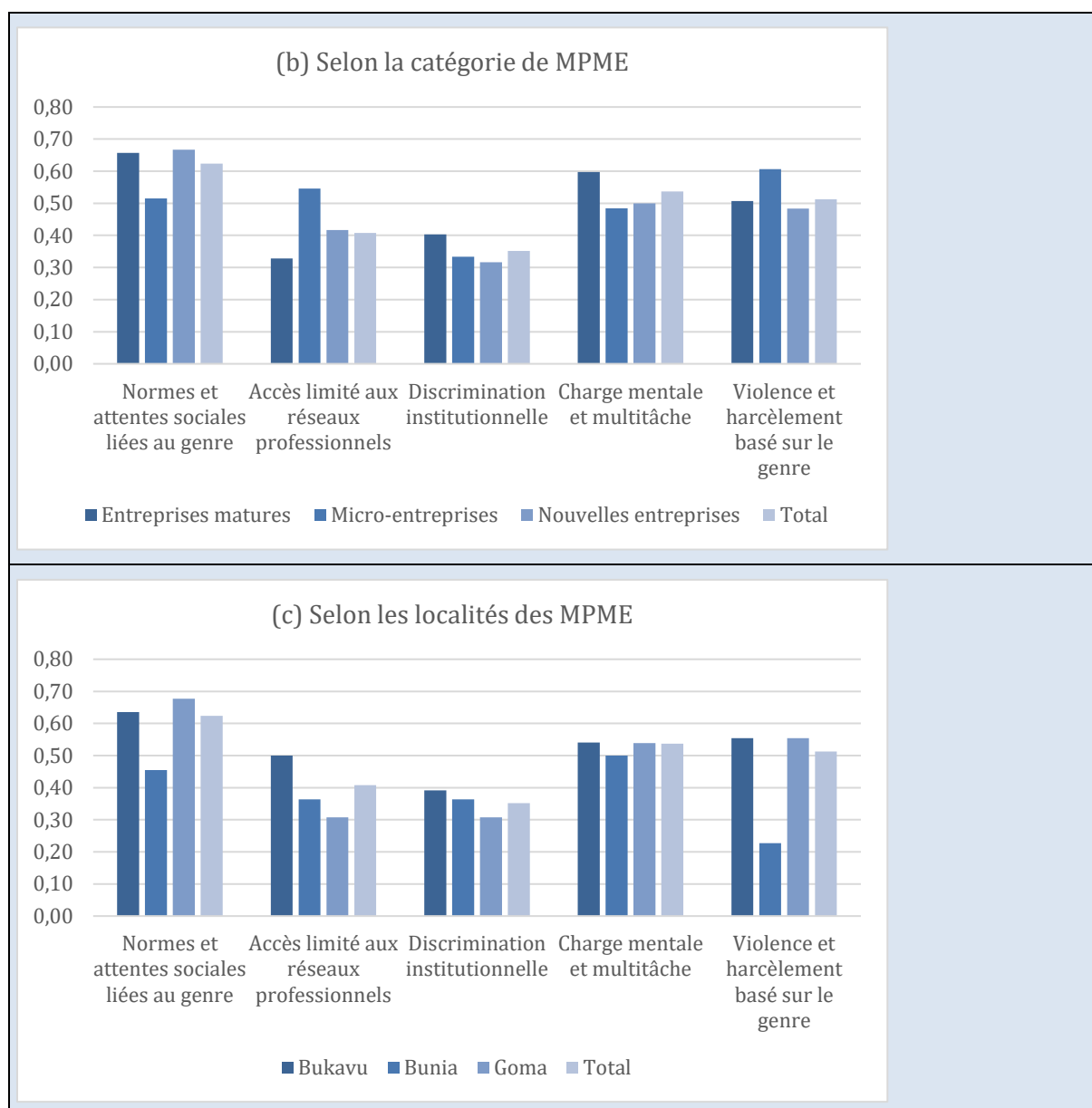
Source : Groupement LC & ATA, enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

5.4.4. Panorama des barrières et pratiques à l'origine des écarts

Quelles sont les barrières sociales et/ou culturelles qui influencent ces écarts de genre entre MPME gérées par les femmes et par les hommes ? Cinq barrières socio culturelles spécifiques sont définies pour apprécier à quel niveau, elles constituent des facteurs à l'origine des écarts de genre (Figures 6a, 6b et 6c) Il s'agit : (i) des normes et attentes sociales liées au genre dont la division traditionnelle des rôles, les stéréotypes de genre, la perception de l'autorité ; (ii) de l'accès limité aux réseaux professionnels dont le manque de mentorat et de modèles féminins ; (iii) de la discrimination institutionnelle dont les lois et politiques biaisées, et l'insuffisante application des politiques sensibles au genre ; (iv) de la charge mentale et multitâche dont les responsabilités familiales et les attentes sociétales ; et (v) des violences et du harcèlement basés sur le genre dont l'inégalité de pouvoir.

Figure 6 : Panorama des barrières pratiques à l'origine des écarts





Source : Groupement LC & ATA, enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

De manière générale, les normes et attentes sociales liées au genre constituent des premières barrières à l'origine des différences entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Elles tiennent fondamentalement à la division traditionnelle des rôles et responsabilités dans les communautés, aux stéréotypes de genre touchant la femme particulièrement, à la perception de la société, etc. La multi-activité des femmes et les violences basées sur le genre arrivent ensuite, comme des barrières sociales créant ces différences entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes.

6. ETUDES DE CAS ET TEMOIGNAGES

6.1. Présentation de quelques cas illustratifs

Cas 1 : L'exigence d'un aval conjugal pour accéder au crédit

Marie, entrepreneure dans la transformation agroalimentaire, souhaite obtenir un prêt auprès d'une banque pour moderniser son équipement, mais elle se heurte à un problème. Bien que l'autorisation maritale ne soit plus une exigence légale, l'institution financière refuse de traiter sa demande sans la présence de son mari. Ce dernier, peu convaincu par le projet, refuse de s'impliquer, ce qui bloque

l'accès au financement. Conséquence Marie ne peut pas développer son activité et reste limitée dans sa production, malgré un marché porteur.

Cas 2 : Des taux d'intérêt élevés compromettent la rentabilité

Aïcha, commerçante de farine de blé, contracte un prêt informel de 1 000 \$ pour augmenter son stock, le problème est que le taux d'intérêt appliqué est de 50% en six mois, soit un remboursement total de 1500 \$. Conséquence : Après remboursement, Aïcha voit son stock réduit de 10 sacs à seulement 1, rendant son commerce difficilement viable. Elle hésite désormais à contracter un autre prêt, freinant l'expansion de son activité.

Cas 3 : Discrimination et harcèlement dans l'octroi de financement

Sandra, entrepreneure dans l'artisanat, dépose une demande de prêt auprès d'une institution de microfinance. Un gestionnaire commence à lui faire des avances inappropriées et, face à son refus, son dossier est systématiquement retardé. Après plusieurs mois d'attente, elle finit par abandonner sa demande. Conséquence : Sandra perd une opportunité d'investissement et se tourne vers des sources de financement moins avantageuses.

Cas 4 : Un marché décroché mais un manque de fonds pour l'honorer.

Chantal, propriétaire d'un atelier de couture, obtient une commande de 500 polos et chapeaux pour un événement, faute d'insuffisance des fonds pour acheter les matières premières et embaucher du personnel temporaire, elle ne peut pas respecter les délais. Les banques exigent des garanties qu'elle ne possède pas. Conséquence : Elle perd la commande et voit sa crédibilité entachée, réduisant ses chances de décrocher d'autres contrats à l'avenir.

Cas 5 : Contraintes socioculturelles et mobilité réduite

Nadine, agricultrice, doit livrer ses produits frais à un marché régional pour honorer un partenariat avec un supermarché, mais son mari refuse qu'elle voyage seule pour superviser la livraison et la négociation des contrats, sous prétexte que ce n'est pas « un rôle pour une femme ». N'ayant pas de représentant sur place, la livraison est mal gérée et le supermarché décide d'annuler leur collaboration.

Cas 6. Accès au financement

Certaines participantes au focus group témoignent : « J'ai sollicité un crédit auprès d'une institution financière, je n'ai pas eu de barrières », « Les conditions de financement sont les mêmes pour les femmes et les hommes », « J'ai obtenu un prêt et respecté les conditions de remboursement sans problème », « Après mes études, ma famille m'a soutenue financièrement et j'ai pu lancer mon restaurant, ce qui m'aide à prendre en charge mes enfants », « Certaines institutions financières offrent des conditions plus souples, demandant seulement une identité et un chiffre d'affaires. » ; *“j'étais dans le besoin pour mon entreprise et je n'avais pas des moyens financiers pour les opportunités de marché qui se présentaient, alors je me suis tournée vers une institution financière de la ville, j'ai sollicité un crédit et je l'ai obtenu, et cette somme m'a permis de régler le problème que j'avais, je suis en cours de remboursement, mais il arrive des mois où les affaires ne marchent pas comme il se doit je ne parviens pas à respecter la date de remboursement et je me retrouve en train de rembourser et le montant de remboursement mensuel et les pénalités. Ce qui ne facilite pas le développement de mes affaires et fait régresser mon entreprise.”* (FG/Mbuji-Mayi, 2025).

Cas 7 : Gestion du patrimoine familial

Mme Henriette, une femme mariée sous le régime de la communauté des biens, a demandé un crédit à une banque de la place à Kinshasa. Comme gage ou garantie, la banque a exigé le certificat de la parcelle familiale. L'homme étant responsable du patrimoine familial n'a pas autorisé l'hypothèque. Ainsi Mme Henriette n'a pas obtenu le crédit de la banque.

Cas 8 : Respect des délais de remboursement du crédit

A Matadi, une femme raconte *“j'ai eu recours à une banque commerciale de la ville, j'ai respecté les conditions que la banque a posé. Les documents demandés et les démarches n'ont pas pris beaucoup de*

temps parce que mon entreprise est formalisée, et on m'a octroyé le crédit du montant que j'ai demandé. Ce crédit m'a aidé à financer ses activités jusqu'à aujourd'hui, sans aucun harcèlement de la part des agents bancaires. Il faut juste respecter le délai de remboursement et si le délai n'est pas respecté il y a des indemnités à verser."

Ces cas illustratifs montrent que l'accès au financement n'est pas systématiquement discriminatoire, il mais peut être fortement influencé par les perceptions culturelles et les pratiques spécifiques à certaines institutions. Certains entrepreneurs soulignent aussi, montrant leur niveau de compréhension du développement des affaires et leur esprit entrepreneurial, que le crédit peut être un levier de croissance s'il est bien géré et si les conditions sont adaptées aux réalités économiques locales.

6.2.Déficit d'information des entrepreneures sur les programmes d'appui

A Kinshasa, la capitale politique et économique de la RDC, 70% des entrepreneures enquêtées ne sont pas informées sur les programmes publics d'appuis aux MPME. Pour celles qui ont connu le Programme d'Appui au développement des MPME (PADMPME), elles reprochent à ce programme la qualité des équipements qui ont été livrés et la lenteur des processus du Fonds de Garantie de l'Entrepreneuriat au Congo (FOGEC). *Seulement 20%*des participants au FGD affirment que certains programmes publics et privés privilégient les femmes et financent majoritairement leurs activités entrepreneuriales : PADMPME, TRANSFORME RDC ; CADECO, MIFA, et plusieurs programmes d'aide spécifiques provenant des ONG accordant des subventions ou du matériel spécifiquement aux entrepreneures.

6.3.Facteurs de réussite et bonnes pratiques

Existence d'un arsenal légal, réglementaire et la volonté politique. La RDC a un important arsenal légal sur la promotion de la femme et de l'entrepreneuriat féminin. Il existe des lois nationales et plusieurs conventions internationales en la matière ont été ratifiées par le pays. Des plans stratégiques et des programmes de promotion des femmes entrepreneures sont mis en œuvre. En effet, les deux réseaux de femmes dont des membres ont participé au FGD à Kinshasa illustrent bien la place de ces plateformes dans le renforcement du leadership féminin, la mise en relation et mise en marché ainsi que la défense des intérêts.

L'influence des autorités et des lois. Certaines lois et initiatives encouragent l'entrepreneuriat féminin et contribuent au progrès des MPME promues par des femmes. Mais, l'impact de ces lois reste limité. Les progrès enregistrés constituent un espoir pour l'avenir : *"La politique gouvernementale favorisant l'entrepreneuriat féminin influence de plus en plus l'accès aux ressources. »*. Cela montre qu'un changement est en cours, mais qu'il reste encore beaucoup à faire.

Accès à la propriété foncière. Aujourd'hui, une femme peut acheter une parcelle en son nom propre sans entrave juridique. Cependant, dans certaines communautés, les perceptions traditionnelles réduisent la capacité des femmes à posséder des terres. *Des témoignages positifs sont légion dans les 7 localités couvertes par l'étude et relayés lors des FGD.*

Prêts informels (tontines, familles, amis). Près de 50% des femmes utilisent ces mécanismes pour financer leurs activités entrepreneuriales, malgré des risques élevés et des coûts financiers parfois excessifs. Face aux limites du financement informel, plusieurs initiatives communautaires ont vu le jour. Les tontines et associations d'épargne et de crédit. Ces systèmes permettent aux membres de cotiser régulièrement et de se prêter de l'argent à taux zéro. Bien que cette alternative soit accessible et sans intérêts, les montants restent souvent faibles. Pour certains groupes de femmes entrepreneures, la mutualisation de leurs ressources leur permet d'accéder à des financements collectifs, bien que ces fonds restent limités. Enfin, certaines entrepreneures ont recours au financement par les proches (famille et amis). Bien qu'utile en cas de besoin urgent, ce mode de financement est incertain et peut entraîner des tensions familiales.

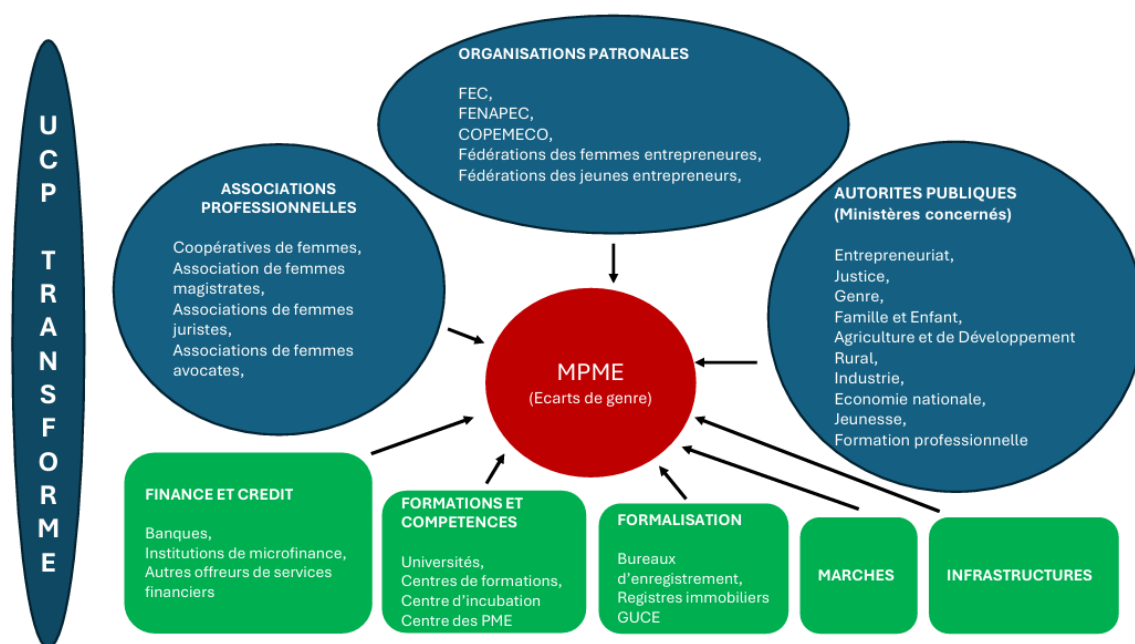
7. ANALYSE DES PARTIES PRENANTES

7.1. Identification des parties prenantes

L'identification et la consultation des parties prenantes s'est faite tant au niveau national qu'au niveau provincial (dans les sept localités cibles de l'étude). Les parties prenantes incluent, les ministères en charge de l'Entrepreneuriat, des MPME, de la Justice, du Genre, de la Famille, de l'Enfant, de l'Agriculture et de Développement Rural, de l'Industrie, de l'Economie, des finances, de la Jeunesse et de la Formation professionnelle ; les associations des entrepreneurs ; les organisations patronales et faîtières du secteur privé (FEC, FENAPEC, COPEMECO, Fédérations des femmes et des jeunes entrepreneurs) ; les coopératives de femmes ; les associations de femmes magistrats ; les associations de femmes juristes ; les associations de femmes avocates ; les autres acteurs de l'écosystème de l'entrepreneuriat, etc. Les parties prenantes sont également les principaux groupes cibles qui influencent l'entrepreneuriat féminin en RDC. Ces groupes comprennent les fournisseurs de services tels que les banques et institutions de micro-crédit, les bureaux d'enregistrement des titres de propriété, de registres immobiliers et fonciers, le GUCE, les sociétés minières et leur faîtière, etc.

L'analyse documentaire et l'analyse des données permettent de cartographier les parties prenantes dans le cadre des écarts entre MPME comme ci-dessus dans la Figure 7.

Figure 7 : Cartographie des parties prenantes



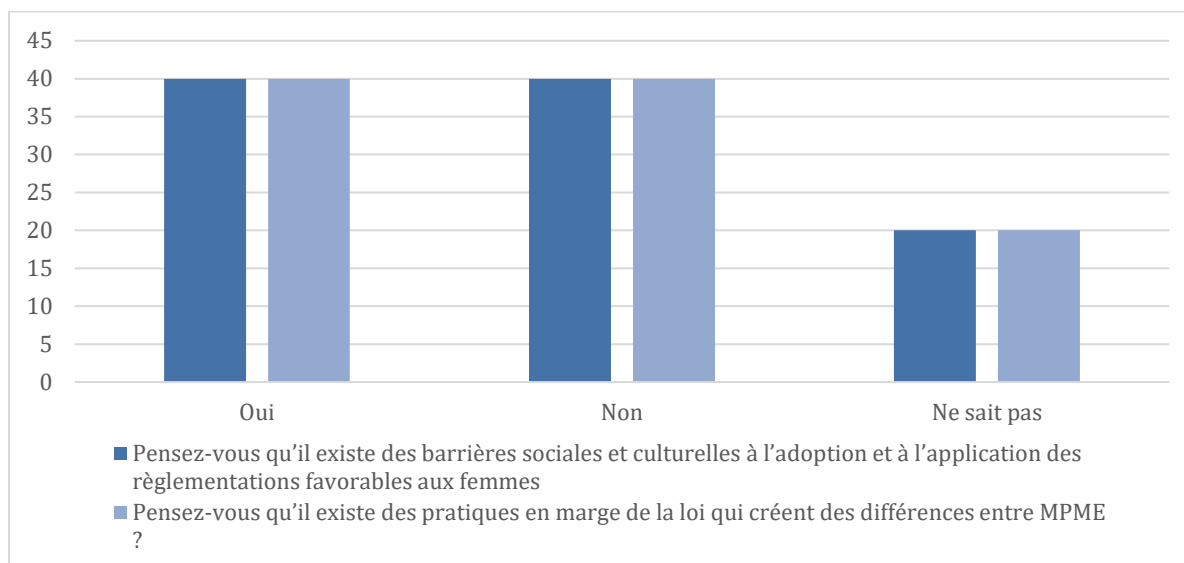
Source : Groupement LC & ATA, enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

La consultation des parties prenantes (entretien, administration du questionnaire en ligne) ont permis de compléter le bilan exhaustif des écarts sensibles au genre dans le secteur de MPME. Cette consultation des parties prenantes a permis par ailleurs, d'approfondir qualitativement les données collectées dans les FGD avec les MPME.

7.2. Ecart entre MPME d'après les parties prenantes

Au total, 10 parties prenantes ont participé à la consultation¹¹ : 40% sont des institutions de l'administration publique, 10% des institutions de formation et 50% des structures d'appui aux MPME. Globalement, les parties prenantes sont partagées entre l'existence et la non existence des barrières socio-culturelles à l'adoption et à l'appropriation des réglementations favorables aux femmes. Elles ont également un avis partagé (50% de l'opinion) sur les pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME (Figure 8). Selon les parties prenantes, le principal défi auquel les MPME font face, serait bien les contraintes d'accès au financement ; et ensuite, les difficultés d'accès aux formations.

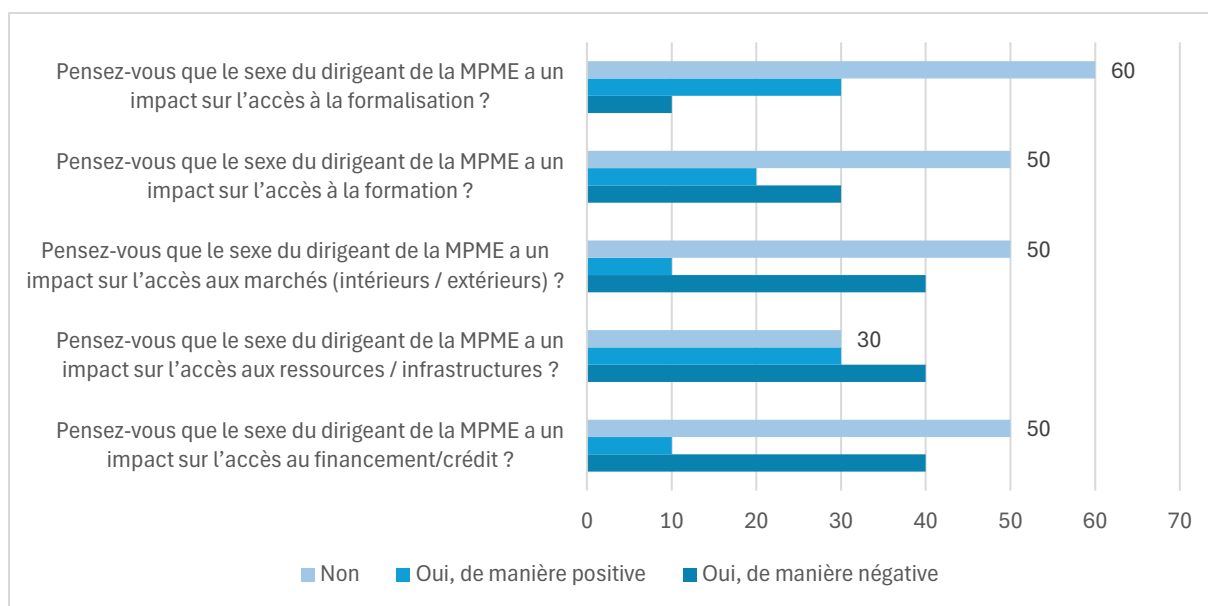
Figure 8 : Perception des parties prenantes sur les barrières et les pratiques



Source : Groupement LC & ATA, enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025. Les parties prenantes apprécient diversement l'influence du sexe sur les écarts en termes d'accès aux ressources, aux financements, aux marchés, aux compétences et à la formalisation (Figure 9). A l'origine de ces écarts, il y a essentiellement les barrières sociales et culturelles (60%). Les attentes socio-culturelles liées au sexe influencent parfois (40%) et souvent (50%) ces différents écarts. Toutefois, 70% des parties prenantes pensent que les politiques publiques soutiennent équitablement les entrepreneurs. Ainsi, des formations et des mentorats pour les femmes entrepreneurs et l'accès au financement devraient être des solutions pour davantage adresser ces écarts et les réduire sensiblement.

Figure 9 : Influence du sexe sur l'accès aux domaines de l'écosystème entrepreneurial

¹¹ C'est un effectif assez limité pour induire une analyse robuste des parties prenantes. Ceci est expliqué par l'impossibilité de réaliser des entretiens avec les parties prenantes pendant la phase de terrain compte tenu du contexte sécuritaire. L'alternative du questionnaire online n'a pas donné les résultats escomptés en dépit des relances. Le Consultant continue de relancer des parties prenantes à l'effet de les convaincre de l'enjeu ; les analyses additionnelles et complémentaires feront l'objet du rapport final.



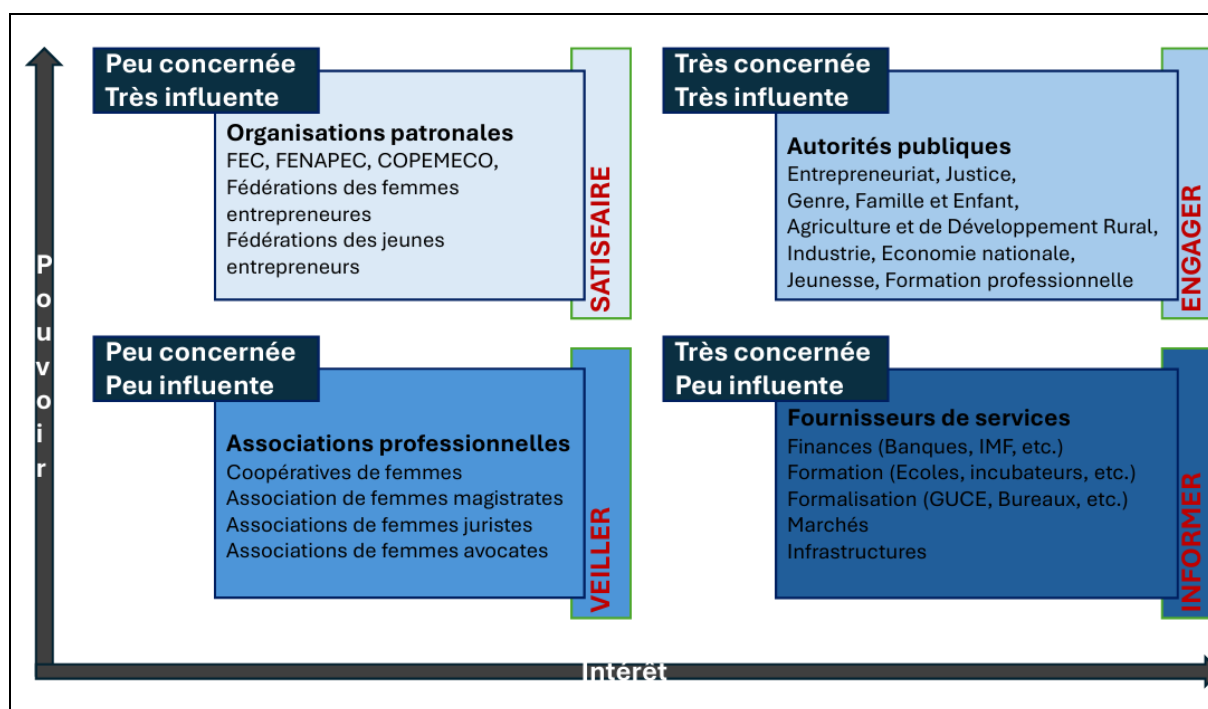
Source : Groupement LC & ATA, enquête auprès des dirigeants de MPME, 2025.

7.3. Analyse de l'impact des parties prenantes sur les écarts de genre entre MPME

L'analyse de la contribution des parties prenantes à la promotion des MPME peut être examinée à l'aune de sept angles, à savoir : les principaux objectifs qui leur sont assignés, leurs forces, leurs faiblesses, les opportunités et menaces, les relations entre elles les impacts de leurs interventions, et les besoins d'implication. Les relations entre les parties prenantes peuvent être représentées par un diagramme des relations, puisque la schématisation permet de visualiser deux différents types d'opportunités et de menaces : l'influence des parties prenantes sur le projet TRANSFORME RDC et leur intérêt dans ledit projet qui se résumant à leur contribution à la prise des décisions, à leur mise en œuvre ou au contraire à influencer négativement la mise en œuvre des interventions.

Dans le cadre de cette analyse, le consultant a utilisé une combinaison de modèles pour mieux comprendre les principaux groupes de parties prenantes et leur impact potentiel sur la question des écarts de genre dans les MPME gérées par les femmes et par les hommes. L'analyse inclut : (i) une évaluation des parties prenantes (en fonction de leur intérêt, de leur influence, de leur connaissance du projet, de leur niveau de soutien, etc.), (ii) un classement des parties prenantes en groupes partageant des intérêts et des besoins similaires ; et (iii) une identification des stratégies d'engagement efficaces pour chaque groupe. La Figure 10 présente la matrice des parties prenantes et les diagrammes utilisés pour les évaluer et les classer dans le cadre de l'étude.

Figure 10 : Matrice Pouvoir-Intérêt des parties prenantes



Source : Groupement LC & ATA, 2025.

Sur cette base, et compte tenu du niveau d'implication, l'analyse des parties prenantes a permis de les classer par ordre de priorité pour proposer un plan d'engagement adapté à chaque groupe. Des groupes différents de parties prenantes nécessitent des stratégies d'engagement différentes, en termes de fréquence et de type d'interaction. Les actions et interactions avec les parties prenantes dépendent de leurs positions respectives sur la matrice.

Tableau 5 : Matrice des actions avec les parties prenantes

Partie prenante	Actions conseillées
Autorités publiques Entrepreneuriat, Justice, Genre, Famille et Enfant, Agriculture et de Développement Rural, Industrie, Economie nationale, Jeunesse, Formation professionnelle	ENGAGER AVEC ATTENTION Consulter la partie Proposer un partenariat Co-décider Gestion rapprochée
Organisations patronales FEC, FENAPEC, COPEMECO, Fédérations des femmes entrepreneurs Fédérations des jeunes entrepreneurs	SATISFAIRE Veiller à ce que la partie soit satisfaite Délivrer des informations de qualité Augmenter son intérêt progressivement
Fournisseurs de services Finances (Banques, IMF, etc.) Formation (Ecoles, incubateurs, etc.) Formalisation (GUCE, Bureaux, etc.) Marchés Infrastructures	INFORMER Délivrer l'information Sonder les avis Proposer un rôle d'ambassadeur
Associations professionnelles Coopératives de femmes Association de femmes magistrates Associations de femmes juristes Associations de femmes avocates	VEILLER Ne pas aller à sa rencontre L'information est à disposition Prendre la température Surveiller les « CONTRE ».

Source : Groupement LC & ATA, 2025.

8. CONCLUSION

Cette étude a mis en lumière des disparités persistantes entre les micros, petites et moyennes entreprises (MPME) gérées par des hommes et celles gérées par des femmes en République Démocratique du Congo. Malgré l'importante contribution des femmes à l'économie nationale et leur forte présence dans le secteur informel, les MPME féminines font face à de nombreux obstacles structurels, sociaux, économiques et culturels qui freinent leur développement. Parmi les écarts les plus marquants figurent l'accès inégal aux financements, aux marchés, à la formation, aux technologies et aux opportunités de réseautage.

Les données montrent que les barrières socio-culturelles, le déficit d'information, la répartition inégale des tâches domestiques, les stéréotypes discriminatoires, les violences basées sur le genre, l'accès limité aux financements, à l'information et aux autres ressources (terre, patrimoine immobilier, etc.), et le contrôle social forment un ensemble de freins interconnectés qui perpétuent les écarts de genre entre les MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes. Le principe « socio-légal » c'est-à-dire la société et le droit à travers le code de la famille place l'homme comme chef de la femme et chef de ménage en ses articles 444 et 490, est intériorisé par toute la population congolaise¹². L'entendement de « chef » renvoie à une totale responsabilité ou responsabilité exclusive de l'homme et une soumission de la femme. Ce stéréotype conduit à des abus ou injustices même si en ses articles 445 et 447, la loi encourage le partage des responsabilités entre les époux¹³.

Par ailleurs, de par la coutume, les barrières culturelles ont comme principal impact la restriction des mouvements des femmes. A Mbuji-Mayi et Kananga, la coutume a un fort impact contrairement à Matadi, Bukavu et Goma. Enfin, le niveau d'instruction de la femme reste encore un facteur limitant pour l'entrepreneuriat féminin. L'existence de barrières culturelles et sociales, comme la peur du regard communautaire et la sous-représentation des femmes dans les secteurs jugés masculins, perpétue ces inégalités. Bien que certains programmes comme PADMPME et TRANSFORME RDC ont contribué à réduire ces écarts, leur accès reste limité à cause du long délai des procédures et d'un manque d'information des femmes entrepreneurs sur leurs modalités et mécanismes d'intervention.

Les résultats de l'étude soulignent également que les normes sociales de genre, les responsabilités domestiques accrues des femmes, ainsi que la faible représentation féminine dans les instances de décision économique contribuent à perpétuer ces inégalités. Par ailleurs, même lorsqu'elles opèrent dans les mêmes secteurs que leurs homologues masculins, les MPME gérées par des femmes génèrent en moyenne des revenus inférieurs et disposent de moins de moyens pour croître.

Il est donc essentiel que les politiques publiques, les programmes de soutien aux MPME et les initiatives des partenaires techniques et financiers intègrent une approche sensible au genre, en vue de promouvoir un environnement entrepreneurial plus équitable. Cela implique notamment la mise en place de mécanismes de financement inclusifs, le renforcement des capacités des femmes entrepreneures, la valorisation de leur leadership, et la lutte contre les stéréotypes de genre qui freinent leur épanouissement professionnel.

Réduire les écarts entre les MPME féminines et masculines ne constitue pas seulement un impératif d'équité, mais également une opportunité stratégique pour stimuler la croissance inclusive, renforcer la résilience économique du pays, et progresser vers l'atteinte des objectifs de développement durable (ODD).

¹² Article 444- Alinéa 1 : Le mari est le chef du Ménage. Article 490-Alinéa 2: quel que soit le régime matrimonial qui régit les conjoints, la gestion des patrimoines commun et propre est présumée confiée au mari, en concertation avec la femme, sauf pour les choses qui sont réservées à l'usage personnel de chacun, notamment les vêtements, les bijoux et les instruments de travail de moindre valeur.

¹³Article 445 du code de la famille : Les époux concourent dans l'intérêt du ménage à assurer la direction morale et la gestion financière et matérielle de celui-ci. Article 447 du code de la famille : Les époux contribuent aux charges du ménage selon leurs facultés et leur état. Les aspects pécuniaires de cette obligation sont régis par les dispositions relatives aux régimes matrimoniaux.

9. RECOMMANDATIONS

Aux termes de l'étude sur les écarts de genre entre MPME gérées par les hommes et celles gérées par les femmes, les bonnes pratiques internationales, les consultations avec les parties prenantes et les données d'enquête (bilan des écarts sensibles au genre dans l'écosystème des MPME en RDC, etc.), permettent de rendre compte d'un ensemble de recommandations.

Ces recommandations mettent en avant, des interventions pertinentes et efficaces permettant de promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès aux compétences, à l'information, au crédit, aux infrastructures, à la formalisation et aux marchés. Elles sont présentées sous la forme d'une matrice.

Les principales recommandations au Gouvernement à travers certains Ministères et à TRANSFORME RDC sont les suivantes :

1. Renforcer et pérenniser la sensibilisation des communautés. Responsables : Ministères (Ministères de l'industrie, Ministère des PME, Ministère du Genre, Famille et Enfant ; et Ministère du travail) et TRANSFORME RDC. Nombre de barrières sociales et pratiques en marge de la loi à l'origine des écarts entre MPME gérées par les femmes et celles gérées par les hommes sont explicatifs de l'ampleur des écarts observés. Il est utile de poursuivre la sensibilisation auprès des hommes, des femmes, des jeunes et des communautés diluant le rôle de chef de ménage avec une perspective de masculinité positive (changement de mentalité et renforcer la confiance entre les couples). La transformation des mentalités (changement des normes sociales) est nécessaire et longue à atteindre. Il faudra une sensibilisation assidue et continue durant plusieurs années d'affilées avec : (i) des campagnes de sensibilisation pour lutter contre les stéréotypes de genre dans le monde des affaires ; (ii) incitation pour les hommes à soutenir et à collaborer avec les femmes entrepreneures (masculinité positive).

2. Renforcer/vulgariser l'information et la formation des femmes entrepreneures. Responsables : Ministères (Ministère des PME, Ministère du Genre, Famille et Enfant et Ministère du travail), TRANSFORME RDC, Guichet unique, DGI, ANADEC, INPP. Pour surmonter les obstacles socio-culturels freinant les femmes entrepreneures, il est essentiel de renforcer leur accès à l'information et à la formation continue, en développant des programmes adaptés et des plateformes de partage appropriées. Plus spécifiquement, la vulgarisation des dispositifs de formalisation des entreprises et d'accompagnement. Les formations pratiques et contextualisées des femmes entrepreneures et potentielles entrepreneures (conciliant vie professionnelle et vie familiale des femmes), sont cruciales, notamment sur les modules suivants : gouvernance d'entreprise, gestion d'entreprise, fiscalité d'entreprise, gestion financière, comptabilité, marketing, communication, procédures bancaires et plans d'affaires, outils numériques de finance, etc. Ces différentes opérations devront être appuyées de la traduction des supports dans les 4 langues nationales majeures avec une implication des incubateurs locaux.

3. Renforcer l'autonomisation de la femme entrepreneure. Responsables : Ministères (Ministère des PME, Ministère du Genre, Femme et Enfant), TRANSFORME RDC, ONU Femmes, Secteur privé et parties prenantes (COPEMECO, FEC, FENAPEC). Il est essentiel de sensibiliser la société à l'égalité des genres, en éduquant dès le bas âge et en intégrant la masculinité positive. La lutte contre les violences économiques et sexuelles passe par des dispositifs et mesures adaptées de protection et de dénonciation efficaces. Par ailleurs, la lutte contre les discriminations et violences de genre devrait être renforcée à travers l'application stricte des lois sur le terrain. La prise en compte d'une telle autonomisation de la femme pourra prendre la forme d'une intégration de la sensibilisation sur la masculinité positive dans le programme scolaire, et ceci dès le cycle primaire.

4. Faciliter l'accès des femmes entrepreneures au financement. Responsables : Ministères (Ministère de l'industrie, Ministère des PME/PMI, Ministère du Genre Famille et Enfant, Ministère Economie et finance), TRANSFORME RDC, Banques, FOGEC, FPI, Microfinance, Secteur privé et parties prenantes (COPEMECO, FEC, FENAPEC). L'accès au financement pourrait être renforcé et facilité par des textes réglementaires (suppression de la présence obligatoire du mari ou du conjoint dans le processus d'octroi des crédits, etc.) et de moyens d'application effective sur le terrain, notamment grâce aux technologies de l'information et à l'inclusion numérique.

Dans ces actions s'inscrivent entre autres : (i) la création de lignes de crédit dédiées aux femmes par l'établissement, avec les banques et institutions de microfinance (IMF), des produits financiers spécifiques pour les femmes entrepreneures à conditions assouplies (garanties flexibles, taux réduits, modalités adaptées aux cycles d'activité, etc.) ou la mise en place de fonds de garantie public ou mixte pour couvrir le risque de crédit des femmes entrepreneures ne disposant pas de garanties classiques ; (ii) l'appui technique à la structuration des dossiers financiers avec la mise à disposition des coaches ou conseillers en finance d'entreprise (dans les centres d'appui aux PME) pour aider les femmes à préparer des dossiers bancables (plans d'affaires, projections financières, etc.); (iii) la promotion des politiques d'éligibilité genrées avec la sensibilisation des institutions financières à l'intégration du genre dans les critères de sélection, y compris dans les appels à projets et dispositifs de subvention.

5. Faciliter la formalisation des MPME des femmes entrepreneures. Responsables : Ministères (Ministère de l'industrie, Ministère des PME/PMI, Ministère du Genre Famille et Enfant, Ministère Economie et finance, GUCE), TRANSFORME RDC. La majorité des MPME des femmes entrepreneures en RDC opèrent dans l'informel, en raison de facteurs tels que la complexité administrative, le coût de formalisation, le faible niveau d'alphabétisation, la méfiance envers les institutions, ou encore les contraintes culturelles. Une approche genrée, souple et incitative est donc essentielle pour atteindre ces femmes, favoriser leur inclusion économique, renforcer la protection sociale, et élargir la base fiscale de manière équitable. Dans ce sens, l'accès à l'information et à l'accompagnement technique (technologique, juridique, financier, fiscal, économique et environnemental) avec notamment (i) le déploiement de campagnes d'information communautaires (en langues locales) sur les avantages de la formalisation ; (ii) la mise à disposition de conseillers techniques (via centres de promotion des PME ou structures locales et associatives) spécifiquement formés aux enjeux de genre et à l'entrepreneuriat ; (iii) l'offre d'incitations fiscales pour les premières années d'activité aux entreprises promues par les femmes nouvellement formalisées. (iv) le conditionnement de certains produits de microfinance ou subventions à la formalisation effective, tout en offrant un accompagnement.

6. Reformuler le code des marchés publics pour promouvoir les MPME gérées par les femmes. Responsables : Ministères (Ministère de l'industrie, Ministère des PME/PMI, Ministère du Genre Famille et Enfant, Ministère Economie et finance), TRANSFORME RDC, ANADEC, DGC FOGEC), Secteur privé et parties prenantes (COPEMECO, FEC, FENAPEC). A l'instar de quelques pays africains qui l'ont réussi, le Gouvernement devrait réviser le code des marchés publics pour (i) éclairer dans le quota réservé aux MPME congolaises, la part dédiée aux MPME gérées par les femmes entrepreneures et (ii) favoriser le contenu local des commandes en faisant une incitation au recours des MPME gérées par les femmes.

7. Renforcer le mentorat des femmes entrepreneures. Responsables : Ministères (Ministère de l'industrie, Ministère des PME/PMI), TRANSFORME RDC, ANADEC, Secteur privé et parties prenantes (COPEMECO, FEC, FENAPEC). Ceci requiert une approche structurée, inclusive et durable. Une telle politique pourra consister en une mise en place de cycles réguliers de mentorat (ex. 6 ou 12 mois), avec des bilans à mi-parcours et en fin de programme pour développer des programmes spécifiques pour les femmes entrepreneures, avec des objectifs clairs, un calendrier défini et des indicateurs de succès. Pour une durabilité du programme, il faut (i) identifier des femmes leaders et entrepreneures expérimentées prêtes à partager leur expérience, (ii) former les mentors aux techniques de mentorat (écoute active, accompagnement sans jugement, empowerment) puis (iii) valoriser le rôle de mentor pour attirer davantage de profils expérimentés.

8. Procéder à la vulgarisation inclusive des articles 448 et 758 du Code de la Famille de la RDC et renforcer leur application sur le terrain. Cette vulgarisation et cette application devraient s'articuler autour (i) des conditions de forme et de délai dans lesquelles l'accord de l'un des conjoints est requis en vue d'obtention d'un crédit, (ii) de la complémentarité des rôles entre l'homme et la femme dans le ménage et (iii) des conditions d'héritage pour la femme. Responsables : Ministères (Ministères de l'industrie, Ministère des PME, Ministère du Genre, Famille et Enfant ; et Ministère du travail), TRANSFORME RDC.

En effet, l'accès au crédit par la femme mariée est confronté à l'obligation de l'accord mutuel des époux conformément au régime matrimonial. Cet accord est interprété par certaines femmes mariées comme une forme d'obstacle à l'initiative entrepreneuriale étant entendu que cet accord peut être considéré comme une forme déguisée de l'autorisation maritale et retarde l'obtention du financement dans bien des cas. Par ailleurs, nonobstant les us et coutumes applicables, les époux exercent en concertation l'autorité sur le ménage. La RDC devrait reconsidérer le terme « chef de famille » dans le code de la famille, empruntant ainsi la bonne pratique mise en œuvre dans d'autres pays africains en droite ligne des recommandations de l'Union africaine (UA), à savoir : « La famille est gérée conjointement par les époux dans l'intérêt du ménage et des enfants. Ils assurent ensemble la direction morale et matériel ».

10. PLAN D' ACTIONS 2026-2028

Sur la base des recommandations, le plan d'actions est proposé sur le court terme, visant à réduire l'écart de genre de 30% entre les MPME gérées par les femmes et les hommes. Le Plan d'action de réduction des écarts entre les MPME gérées par les femmes et les hommes est décliné en lien avec des indicateurs SMART pour des actions et activités programmées.

OBJECTIF GLOBAL : Réduire de 30% d’ici 2028, les écarts entre les MPME gérées par des femmes et celles gérées par des hommes en matière d’accès à l’information, aux financements, aux infrastructures, aux compétences, aux marchés et à la formalisation, à travers des politiques inclusives et des actions ciblées.

Tableau 6 : Matrice du plan d'actions

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
Objectif spécifique 1 : Renforcer le cadre institutionnel national pour favoriser le développement de l'entrepreneuriat féminin et des MPME gérées par les congolaises							
1	Prise en compte systématique du genre et renforcement de l'application des lois sur le terrain avec un financement des opérations de sensibilisation sur les lois	Réviser et intégrer de manière systématique le genre dans toutes les politiques, stratégies et lois ainsi que dans tous les programmes de promotion/développement des MPME (L'ordonnance loi N° 22/031 du 08 septembre 2022 relative à la promotion de l'artisanat, etc.)	Ministère en charge du Genre, Famille et Enfant	Consultants (spécialistes en genre, etc.)	1 ^{er} trimestre 2026	Décret et arrêtés pris en cohérence avec les textes du pays et ses engagements internationaux	Les engagements nationaux relatifs au genre sont renforcés et mis en œuvre
2	Vulgarisation de l'article 448 du Code de la famille	Vulgariser le Code de la famille notamment les dispositions de l'article 448 en ce qui concerne la complémentarité des rôles entre homme et femme dans le ménage et les conditions de forme et de délai dans lesquelles l'accord du conjoint est requis en vue d'obtention d'un crédit.	Ministère en charge du Genre, Famille et Enfant	Consultants (spécialistes en genre, spécialistes de la famille et des engagements internationaux y relatifs, spécialistes des financements et de	2 ^{ème} trimestre 2026	Nombre de personnes sensibilisées	Pourcentage de l'augmentation des crédits accordés aux entrepreneures par le système financier dont le système bancaire formel (par rapport à 2025)

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
				l'autonomisation des femmes, etc.)			
3	Vulgarisation de l'article 758 du Code de la famille	Vulgariser le Code de la famille notamment les dispositions de l'article 758 du code de la famille en ce qui concerne le traitement de la femme héritière	Ministère en charge du Genre, Famille et Enfant	Consultants (spécialistes en genre, spécialistes de la famille et des engagements internationaux y relatifs,	2 ^{ème} trimestre 2026	Loi vulgarisée	
Objectif spécifique 2 : Réduire les obstacles à l'accès aux financements pour les MPME gérées par des femmes							
4	Diagnostic des pratiques bancaires	Réaliser un audit des produits/services bancaires existants pour identifier les obstacles sexospécifiques et apporter les améliorations nécessaires en faveur des MPME gérées par les femmes.	Banque centrale, Ministère du genre	Consultants (experts en mécanismes de crédits, spécialistes en genre, etc.)	6 mois/1 ^{er} trimestre 2026	Produits bancaires sensibles au genre, harmoniser le processus de demande de crédit à la maturité des femmes entrepreneures	Les banques ainsi que les institutions de microfinance et de financement accordent deux fois plus de crédit aux MPME gérées par les femmes par rapport à la situation en 2025
5	Fonds de garantie inclusif	Mettre en place au sein du fonds de garantie étatique existant un guichet spécifique dédiés aux femmes entrepreneures avec un taux préférentiel de 4% l'an. .	Ministères de l'Economie et des Finances (MEF) Ministère en charge du Genre, Famille et Enfant FOGEC	10 millions USD pour la phase pilote	31 janvier 2026	Un guichet dédié aux femmes entrepreneures est mis en place	Montant total des crédits facilités ; Pourcentage des remboursements effectués sans défaut
6	Formations ciblées, pratiques et	Organisation et vulgarisation des sessions pratiques sur l'ensemble du territoire	Ministère en charge des MPME	Consultants, Formateurs	Premier trimestre 2026	Nombre de séances de formation faites	Les femmes entrepreneures congolaises sont mieux

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
	adaptées aux femmes entrepreneures et celles voulant entreprendre	national : gouvernance d'entreprise, gestion d'entreprise, fiscalité d'entreprise, gestion financière, comptabilité, accès aux financements, marketing, communication, procédures bancaires et plans d'affaires, outils numériques de finance, etc.	Responsables associés : Ministère en charge du Genre, Famille et Enfant Ministères de l'Economie, des finances et du budget ; Ministère du Plan.				informées et formées à partir de 2026
Objectif spécifique 3 : Assurer un accès équitable aux infrastructures nécessaires au développement des MPME gérées par des femmes							
7	Hubs féminins de production et vente	Création de hubs multifonctionnels (production, vente, coworking, garderie) pour femmes	Ministère du Commerce. Responsables associés : Ministère de l'industrie ; Ministère des infrastructures ; Ministères de l'économie, des finances et du budget ; Gouvernements provinciaux et collectivités territoriales,	Terrains, Partenariat Public -Privé (PPP)	30 juin 2026	Les MPME gérées par les congolaises sont plus compétitives et performantes	Nombre de hubs créés dans chaque province ; Nombre de MPME gérées par les congolaises installées par année

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
			investisseurs privés ; Agence nationale PPP				
8	Plateforme numérique d'accès aux infrastructures	Carte interactive d'accès aux espaces publics ou privés disponibles pour les expositions et ventes des produits des MPMP des entrepreneures congolaises	Ministère du Commerce Responsables associés : Ministère en charge des MPME, Ministère en charge de la femme et Gouvernement provinciaux	Agences numériques et opérateurs privés,	30 juin 2026	Les MPME gérées par les congolaises sont plus compétitives et performantes	Nombre de MPME gérées par les congolaises ayant accès aux espaces ciblés ; Pourcentage de l'augmentation annuelle des chiffres d'affaires des MPME des congolaises bénéficiaires de ces facilités par rapport à 2025
9	Transport logistique genre-sensible	Subventions pour les services de livraison adaptés aux PME des femmes entrepreneures en milieu rural	Min. Transport, coopératives locales	Camions, appli de gestion	12 mois	Taux de réduction des coûts de transport pour les femmes	Taux de réduction des coûts de transport pour les femmes
Objectif spécifique 4 : Assurer un accès égal à la formation et au développement des compétences des femmes entrepreneures							
10	Académie numérique des MPME des femmes entrepreneures	Déploiement d'une plateforme d'e-learning gratuite (cours + coaching vidéo)	Ministère de l'économie Ministères de l'agriculture Ministère des PME ,	Universités, Consultants et Plateforme, contenu e-learning	30 juin 2026	Les entrepreneures congolaises sont davantage compétitives et créatrices de richesses et d'emplois. 50 MAWS	Augmentation de la part annuelle de marchés publics des MPME des femmes congolaises Nombre d'inscriptions par an

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
							% de taux de complétion des modules
11	Mentorat croisé & business clubs	Lancer des cercles d'apprentissage par pair et mentorat intergénérationnel	Ministères en charge des MPME et du genre Responsables associés : Réseaux de femmes, chambre de commerce et industrie, FEC, etc.	Mentors, espaces, modérateurs	30 septembre 2026	Les entrepreneures congolaises sont davantage compétitives et performantes	Nombre de mentors formés Nombre des mentorées actives
12	Compétences vertes & innovation	Former les femmes entrepreneures sur les secteurs verts (cosmétiques bio, recyclage, énergie solaire)	Ministère en charge des MPME	Formateurs, kits techniques	30 septembre 2026	Les MPME des entrepreneures congolaises mènent des activités diversifiées et innovantes	Nombre de congolaises certifiées dans l'économie verte Nombre de MPME créées chaque année dans l'économie verte par des congolaises
Objectif spécifique 5 : Faciliter l'accès des MPME gérées par des femmes aux marchés locaux, nationaux et internationaux							
13	Vitrines digitales des MPME des entrepreneures congolaises	Création d'une plateforme e-commerce 100% femmes (bilingue, avec livraison intégrée)	Ministères en charge du Commerce extérieur	Consultants digitalisation et Start Ups	Octobre 2026	Les MPME des entrepreneures congolaises ont de la visibilité nationale,	Nombre de produits listés Nombre de visiteurs uniques/an

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
			(ANAPEX), des PME			régionale et internationale	
14	Créer le Label "Produit Femme RDC"	Création d'un label de qualité genre pour renforcer la confiance des acheteurs	Ministère en charge des MPME OCC	Consultants spécialistes de la labélisation	30 septembre 2026	Les « produits Femmes RDC ». Sont prisés sur les marchés nationaux, régionaux et internationaux	Nombre de MPME d'entrepreneures congolaises labellisées Taux d'accroissement des chiffres d'affaires annuels des MPME labellisées selon le sexe des promoteurs/promotrices
15	Faire la connexion avec le réseau de distributeurs partenaires	Mise en relation des MPME des entrepreneures congolaises avec les distributeurs locaux et internationaux engagés	Ministère du commerce, FEC Fédérations et Chambres de commerce	Réseaux engagés	30 juin 2026	Les MPME des entrepreneures congolaises ont accès aux marchés nationaux, régionaux et internationaux	Nombre d'accords commerciaux conclus ; Montant du chiffre d'affaires généré chaque année par les MPME des entrepreneures congolaises répertoriées
Objectif spécifique 6 : Favoriser la formalisation des MPME gérées par des femmes en facilitant les démarches administratives et fiscales							
16	Campagne de formalisation mobile	Réaliser des tournées de "guichets mobiles" pour enregistrement des entreprises dans les arrondissements des villes et en zones rurales	Guichet Unique de Création de l'Entreprise (GUCE) Ministère de la Justice	Dispositif mobile	30 septembre 2026	Les MPME en RDC sont de plus en plus formalisées	Nombre de MPME gérées par les femmes enregistrées ou formalisées chaque année
17	Sensibilisation sur les coûts de	Procéder au sein du GUCE et des Guichets à la réduction du coût de formalisation des	Ministère de l'Economie,	Dispositifs du GUCE	30 juin 2026	Pourcentage de réduction des coûts de formalisation	Augmentation du nombre des MPME formalisées par les

N°	Action	Description	Responsables	Ressources nécessaires	Délai/Echéance	Indicateurs Objectivement Vérifiables	
						Indicateurs de résultat (extrants)	Indicateurs d'effet ou d'impact
	formalisation des MPME	MPME congolaises, en particulier celles des femmes	des Finances et du budget GUCE				entrepreneures congolaises par rapport à 2025
18	École citoyenne de la fiscalité	Formation dispensée sur les chaînes de radios et de télévision en français et dans les langues locales sur les droits et devoirs fiscaux, et les incitations du Gouvernement pour les entrepreneures et les femmes voulant entreprendre	Direction Générale des Impôts (DGI)	Radios nationales et de proximité ; Télévision nationales et provinciales	30 juin 2026	Les congolaises sont mieux informées sur l'entrepreneuriat dans leur pays.	Données de l'audimat ; Nombre de MPME gérées par les féminines enregistrées/formalisées chaque année

ANNEXES

Annexe 1 : Guide d'entretien pour Focus Group Discussion

Préambule

Bonjour à toutes et à tous,

Merci beaucoup d'avoir accepté de participer à cette discussion de groupe. Mon nom est [votre nom], et je vais modérer cette session aujourd'hui. Nous sommes ici pour discuter d'un sujet important : les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et les femmes en RDC. L'objectif de cette discussion est de mieux comprendre les expériences, les défis et les opportunités auxquels les femmes et les hommes entrepreneurs sont confrontés lorsqu'ils entreprennent. Les informations recueillies seront utilisées pour améliorer les politiques publiques, développer des programmes de soutien adaptés, etc.

Avant de commencer, je voudrais insister sur le fait que cette session est confidentielle. Vos réponses ne seront jamais associées à vos noms ou à ceux de vos entreprises. Nous utiliserons uniquement des données anonymisées dans tout rapport ou toute présentation qui découlera de ce projet. Voici quelques règles pour nous guider : (i) Respect et écoute active : il est important que tout le monde ait l'occasion de s'exprimer ; veuillez éviter de couper la parole à quelqu'un ; (ii) Aucune mauvaise réponse : nous voulons entendre vos opinions et expériences, quelles qu'elles soient ; (iii) Participation volontaire : vous êtes libre de répondre uniquement aux questions avec lesquelles vous êtes à l'aise ; vous pouvez également quitter la session à tout moment si vous le souhaitez.

Avant de commencer, je souhaite m'assurer que tout le monde donne son consentement pour participer à cette discussion. Si vous avez des questions ou des préoccupations, je suis là pour y répondre. Êtes-vous tous d'accord pour participer ? (Attendez les réponses verbales ou non verbales de tous les participants).

SECTION 1 : IDENTIFICATION

1.1. Pouvez-vous décrire brièvement votre écosystème entrepreneurial (secteur d'activité, taille, localisation, clientèle, fournisseurs, ancienneté/expériences, marché, etc.) ?

1.2. Quelle est la taille de votre entreprise (nombre d'employés et chiffre d'affaires) ?

SECTION I : PERCEPTIONS ET BARRIERES (FGD mixtes)

1. Pensez-vous que votre sexe (homme/femme) a un impact sur vos opportunités entrepreneuriales ? Pourquoi et comment cet écart se manifeste ? Quelles en sont les conséquences sur l'entreprise ?
2. Quels sont les principaux obstacles rencontrés en tant qu'entrepreneur(e) ?
Points sur lesquels il faut échanger :
 - accès aux ressources et infrastructures ;
 - accès au financement/crédit ;
 - accès aux marchés (intérieur et extérieur) ;
 - accès aux compétences et à la formation ;
 - accès à la formalisation
3. Pensez-vous qu'il existe des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes (code de la famille, autres réglementations, etc.) ;
4. Pensez-vous qu'il existe des pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME en matière d'accès au crédit, aux infrastructures socio-économiques, aux marchés, à la formalisation et aux compétences ?

5. Quelles stratégies pourraient aider à briser ces barrières et permettre aux femmes entrepreneures de s'épanouir dans ce secteur ? (au niveau de l'Etat et au niveau de la communauté)

SECTION II : ACCES AUX RESSOURCES ET INFRASTRUCTURES

2.1 Disponibilité des ressources / infrastructures

- Selon vous, quelles sont les principales ressources ou infrastructures essentielles dans votre communauté (e.g., terres, eau, éducation, santé, financement, transport, etc.) ?
- Disposez-vous d'un local commercial ou d'une infrastructure dédiée à votre activité principale ? Comment avez-vous obtenu ce local ? (Achat, Location, Mise à disposition par un tiers/collectif, Autre à préciser)
- Comment percevez-vous les différences dans l'accès à ces ressources entre les hommes et les femmes dans votre communauté ?
- Pensez-vous que l'inégalité d'accès aux ressources et infrastructures est un problème pour les MPME ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Quels sont les principaux défis liés à l'accès à ces ressources et infrastructures ?

2.2 Accès aux ressources (terres, énergie, etc.)

- Quels sont les principaux défis auxquels les femmes font face lorsqu'elles cherchent à accéder à des ressources comme les terres, les prêts ou les formations professionnelles ?
- Quelles sont les différences dans les droits fonciers entre les hommes et les femmes dans votre communauté ?
- Les femmes ont-elles accès aux mêmes opportunités économiques que les hommes (emplois, crédits, soutien entrepreneurial) ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Quels facteurs sociaux, culturels ou institutionnels influencent l'accès des femmes aux ressources ?

2.3. Accès aux infrastructures (éducation, santé, transport, etc.) :

- Comment décririez-vous l'accès des femmes et des hommes aux infrastructures de base, comme l'éducation et les soins de santé ?
- Les infrastructures disponibles répondent-elles aux besoins spécifiques des femmes (ex. : maternité, sanitaires adaptés, sécurité dans les transports) ?
- Quels sont les obstacles spécifiques que les femmes rencontrent pour accéder aux infrastructures de transport ou à l'eau potable ?

2.4. Ecart entre homme et femmes

- Y a-t-il des MPME spécifiques (gérées par femmes, jeunes, personnes handicapées) qui rencontrent plus de difficultés pour accéder aux ressources ou infrastructures ?
- Pensez-vous que ces difficultés sont différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME ? Pourquoi ?
 - Du point de vue des barrières sociales et culturelles ;
 - Du point de l'application des réglementations favorables aux femmes ;
 - Du point de vue pratiques en marge de la loi ;
- Comment ces disparités influencent-elles les MPME gérées par les femmes ?
- Avez-vous observé des cas où les femmes dirigeantes de MPME ont été exclues ou désavantagées en raison de leur sexe ? Si oui, pourriez-vous donner des exemples ?

2.5. Rôles et normes socioculturelles :

- Comment les normes de genre influencent-elles l'accès aux ressources et infrastructures ?
- Quelles sont les attentes traditionnelles concernant les rôles des femmes et des hommes dans votre communauté ? Ces attentes créent-elles des inégalités d'accès ?
- Existe-t-il des tabous ou pratiques culturelles qui restreignent l'accès des femmes à certaines ressources et/ou infrastructures ?
- Les hommes et les femmes participent-ils différemment aux prises de décisions liées à la gestion des ressources ?
- Pensez-vous que les femmes ont suffisamment de voix dans les discussions communautaires ou politiques sur l'accès aux ressources et infrastructures ?

2.6. Solutions et recommandations :

- Quels changements souhaiteriez-vous voir pour réduire les inégalités de sexe dans l'accès aux ressources et infrastructures ?
- Quelles initiatives ou programmes dans votre communauté visent à améliorer l'accès des femmes ? Ces initiatives sont-elles efficaces ?
- Que peuvent faire les autorités locales, les organisations ou les membres de la communauté pour promouvoir une meilleure équité dans l'accès aux ressources ?
- Parmi tous les besoins évoqués, quels sont ceux que vous considérez comme les plus urgents à résoudre ?
- Si vous pouviez proposer une seule amélioration, laquelle serait-elle et pourquoi ?
- Y a-t-il d'autres aspects que nous n'avons pas abordés et que vous jugez importants ?

SECTION III : ACCES AU FINANCEMENT

3.1. Besoins et pratiques en matière de financement

- Quels sont vos besoins actuels en financement ? (Exemple : fonds de roulement, investissements, équipements, expansion, etc.)
- Avez-vous déjà sollicité un financement externe pour votre entreprise ? Si oui, pour quel type de besoin ? Auprès de quelles institutions (Banque commerciale, Institution de microfinance, Prêt informel, Subventions de projets, Autres à préciser) ?
- Quels types de financement avez-vous utilisés jusqu'à présent ? (Prêt bancaire, microcrédit, capital-investissement, financement participatif, etc.)

3.2. Accès aux institutions financières formelles

- Avez-vous déjà sollicité un financement auprès d'une banque ou d'une institution financière formelle ?
 - Si oui, quelles ont été vos expériences (positives ou négatives) ?
 - Si non, pourquoi n'avez-vous pas fait appel à ces institutions ?
- Quels sont les principaux obstacles que vous rencontrez pour accéder aux financements formels ? (Exemple : Dossier incomplet, garanties exigées, taux d'intérêt élevés, procédures complexes, Difficultés d'accès aux informations, etc.)
- Les institutions financières formelles répondent-elles selon vous aux besoins spécifiques des MPME ?

3.4. Alternatives au financement formel

- Avez-vous recours à des financements informels (famille, amis, tontines, etc.) ?
- Comment ces financements alternatifs vous aident-ils à développer votre entreprise ?
- Quelles limites ou contraintes observez-vous avec ces sources de financement informelles ?

3.5. Programmes d'appui et mécanismes publics

- Êtes-vous informé(e) des programmes publics ou privés d'aide au financement des MPME dans votre région ?
- Avez-vous bénéficié d'un tel programme ? Si oui, quel a été son impact sur votre activité ?
- Que pensez-vous de l'efficacité des politiques publiques pour faciliter l'accès au financement des MPME ?

3.6. Ecart entre homme et femmes

- Y a-t-il des MPME spécifiques (gérées par les femmes, jeunes, personnes handicapées) qui rencontrent plus de difficultés pour accéder au financement ?
- Pensez-vous que ces difficultés sont différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME ? Pourquoi ?
 - Du point de vue des barrières sociales et culturelles ;
 - Du point de l'application des réglementations favorables aux femmes ;
 - Du point de vue pratiques en marge de la loi ;
- Selon vous, quelles sont les principales différences entre les hommes et les femmes dans l'accès aux financements formels, informels ou gouvernementaux (par exemple : garanties insuffisantes, discrimination, stéréotypes de genre) ?
- Pensez-vous que les attentes des institutions financières diffèrent selon qu'il s'agit d'un homme ou d'une femme demandeur(se) ?
- Comment ces disparités influencent-elles les MPME gérées par les femmes ?

3.7. Expériences vécues

- Pour celles qui ont sollicité un financement, comment décririez-vous votre expérience par rapport à vos homologues masculins ?
- Les conditions de financement (montant prêté, taux d'intérêt, délais) sont-elles, selon vous, équitables entre les hommes et les femmes ?
- Avez-vous déjà été confronté(e) à une situation où le sexe a influencé l'acceptation ou le rejet de votre demande de financement ?

3.8. Expériences et anecdotes

- Pouvez-vous partager une expérience particulière liée à l'obtention (ou non) d'un financement pour votre entreprise ?
- Quels enseignements avez-vous tirés de vos démarches de financement ?

3.9. Solutions pour réduire les inégalités

- Quelles seraient les meilleures approches pour améliorer l'accès au financement des femmes entrepreneures ?
- Selon vous, comment les institutions financières pourraient-elles mieux soutenir les femmes dans leurs projets entrepreneuriaux ?
- Quelles politiques publiques ou mesures pourraient être mises en place pour réduire les disparités de genre dans l'accès au financement ?

SECTION IV : ACCES AUX MARCHES

4.1. Opportunités et défis

- Quelles sont les principales opportunités de marché que vous avez identifiées pour votre entreprise ?
- Quelles sont les principales barrières que vous rencontrez pour accéder à ces marchés ? (Exemples : infrastructure, coût de transport, réglementation, concurrence, faible qualité des produits, difficultés d'emballage, difficulté de transport, faible visibilité/publicité etc.)
- Avez-vous déjà tenté d'accéder à un marché spécifique et, si oui, quels ont été les résultats ?
- Avez-vous remarqué des différences dans l'accès aux ressources nécessaires pour conquérir de nouveaux marchés selon le sexe (capital, réseaux, formations, technologies) ?

4.2. Ecart entre homme et femmes

- Y a-t-il des MPME spécifiques (gérées par les femmes, jeunes, personnes handicapées) qui rencontrent plus de difficultés pour accéder aux marchés ?
- Pensez-vous que les MPME gérées par les femmes/hommes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux marchés ? (Exemples : accès au financement, discriminations culturelles ou sociales, responsabilités familiales, etc.)
- Pensez-vous que ces difficultés sont différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME ? Pourquoi ?
 - Du point de vue des barrières sociales et culturelles ;
 - Du point de l'application des réglementations favorables aux femmes ;
 - Du point de vue des pratiques en marge de la loi ;
- Selon vous, quelles sont les principales différences entre les hommes et les femmes dans l'accès aux marchés locaux, nationaux et internationaux ?
- Comment ces disparités influencent-elles les MPME gérées par les femmes ?
- Existe-t-il des différences dans la manière dont les femmes et les hommes sont perçus par les clients, fournisseurs, investisseurs ou partenaires commerciaux ?

4.3. Politiques et initiatives sensibles au genre

- Connaissez-vous des initiatives ou politiques publiques visant à réduire les écarts entre les sexes en matière d'accès aux marchés ? Si oui, quels en ont été les impacts pour les femmes/hommes entrepreneurs ?
- Quels types de programmes ou d'interventions devraient être mis en place pour promouvoir une égalité d'accès aux marchés ?
- Pensez-vous que les femmes entrepreneurs reçoivent suffisamment de visibilité sur les marchés cibles ? Pourquoi ou pourquoi pas ?

4.4. Expériences personnelles et témoignages

- Pour les femmes : Y a-t-il eu des moments où vous avez ressenti des obstacles liés à votre genre dans vos efforts pour accéder à de nouveaux marchés ?
- Pour les hommes : Avez-vous observé des avantages ou des privilèges spécifiques liés à votre genre dans vos efforts d'accès aux marchés ?
- Avez-vous des exemples concrets d'expériences (positives ou négatives) influencées par des questions de genre ?

4.5. Suggestions pour réduire les écarts

- Selon vous, quelles mesures concrètes pourraient être prises pour : (i) Renforcer la participation des femmes sur les marchés locaux, nationaux ou internationaux ? (ii) Sensibiliser davantage aux défis spécifiques liés au genre ?
- Quels types de soutien seraient les plus utiles pour les femmes entrepreneurs (ex. : mentors, accès à des fonds dédiés, formations ciblées) ?
- De quelles compétences ou connaissances supplémentaires avez-vous besoin pour améliorer votre accès aux marchés ?

SECTION V : ACCES AUX COMPETENCES

5.1 Accès à la formation

- Avez-vous reçu une formation professionnelle liée à votre activité ? Si oui, quel type de formation avez-vous suivi ? (Gestion d'entreprise, Marketing, Compétences techniques spécifiques à l'activité, Autres)
- Comment évaluez-vous l'importance des compétences et des formations pour le développement de votre entreprise ?
- Quelles sont les principales sources de formation disponibles pour les MPME dans votre région ?
- Est-ce que ces formations répondent aux besoins spécifiques des MPME ? Si non, pourquoi ?
- Quelles sont les raisons principales pour lesquelles certaines MPME ne participent pas à ces formations ?
- Les formations sont-elles accessibles de manière équitable ? (Par exemple, en termes de coûts, de langue, de lieu ou de flexibilité horaire)

5.2. Accès aux compétences

- Quelles sont les compétences les plus recherchées par les MPME dans votre secteur ?
- Quelles sont, selon vous, les principales barrières à l'acquisition de ces compétences pour les MPME ? (Exemples : coûts, localisation des formations, manque de temps, etc.)
- Avez-vous constaté des différences dans l'accès aux compétences selon la taille ou la catégorie des MPME ?

5.3. Ecart entre homme et femmes

- Y a-t-il des MPME spécifiques (gérées par les femmes, jeunes, personnes handicapées) qui rencontrent plus de difficultés pour accéder aux formations et compétences ?
- Pensez-vous que les MPME gérées par les femmes/hommes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux formations et compétences ? (Exemples : coûts, discriminations culturelles ou sociales, responsabilités familiales, etc.)
- Pensez-vous que ces difficultés sont différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME ? Pourquoi ?
 - Du point de vue des barrières sociales et culturelles ;
 - Du point de vue de l'application des réglementations favorables aux femmes ;
 - Du point de vue des pratiques en marge de la loi ;
- Selon vous, quelles sont les principales différences entre les hommes et les femmes dans l'accès aux formations et compétences ?
- Comment ces disparités influencent-elles les MPME gérées par les femmes ?

5.4. Rôles des institutions et programmes

- Quelles initiatives (publiques ou privées) connaissez-vous qui soutiennent les MPME dans l'acquisition de compétences ?
- Ces initiatives sont-elles efficaces ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Selon vous, quelles actions pourraient être mises en œuvre pour réduire les inégalités d'accès ?

5.5. Besoins et perspectives

- Quelles compétences ou formations sont essentielles pour le futur des MPME dans votre secteur ?
- Quels formats de formation seraient les plus adaptés ? (Par exemple, en ligne, en présentiel, cours intensifs, monitoring, etc.)
- Si vous aviez une recommandation à faire pour améliorer l'accès des MPME gérées par les femmes aux compétences et formations, quelle serait-elle ?

SECTION VI : FORMALISATION DE L'ENTREPRISE

6.1. Perceptions générales sur la formalisation

- Que signifie pour vous "formaliser" une entreprise ? Quels en sont, selon vous, les avantages et les inconvénients ?
- Selon vous, pourquoi certaines entreprises choisissent de se formaliser tandis que d'autres restent informelles ?
- Quels obstacles rencontrez-vous ou pensez-vous que d'autres entrepreneurs rencontrent lorsqu'ils tentent de formaliser leur entreprise ?
- Votre MPME est-elle enregistrée officiellement ?
 - Si oui, dans quelle catégorie d'entreprise (entreprise individuelle ou établissement, Société en nom collectif (SNC), Société en commandite simple (SCS), Société à responsabilité limitée (SARL), Société anonyme (SA), Société par actions simplifiée (SAS), Groupement d'Intérêt Economique (GIE), Entreprise sociale, etc.
 - Si non, pourquoi ? (Coût élevé d'enregistrement, processus trop complexe, pas de sensibilisation sur l'importance de l'enregistrement...)

6.2. Ecart entre homme et femmes

- Y a-t-il des MPME spécifiques (gérées par les femmes, jeunes, personnes handicapées) qui rencontrent plus de difficultés pour accéder à la formalisation ?
- Pensez-vous que les MPME gérées par les femmes/hommes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder à la formalisation ? (Exemples : normes sociales, responsabilités familiales, éducation, accès au financement, etc.)
- Pensez-vous que ces difficultés sont différentes suivant le sexe du dirigeant de la MPME ? Pourquoi ?
 - Du point de vue des barrières sociales et culturelles ;
 - Du point de vue de l'application des réglementations favorables aux femmes ;
 - Du point de vue des pratiques en marge de la loi ;
- À votre avis, y a-t-il des différences entre les femmes et les hommes en termes d'accès à la formalisation des entreprises ? Si oui, lesquelles ?
- Quels facteurs, selon vous, contribuent à ces différences ? (Ex. : normes sociales, responsabilités familiales, éducation, accès au financement, etc.)

- Comment ces disparités influencent-elles les MPME gérées par les femmes ?
- Pour les femmes présentes : avez-vous personnellement rencontré des obstacles spécifiques liés à votre genre dans votre processus de formalisation ? Si oui, lesquels ?

6.3. Accès aux ressources et à l'information

- Les femmes et les hommes ont-ils le même accès à l'information et aux ressources nécessaires pour formaliser une entreprise ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Comment accédez-vous généralement aux informations sur la formalisation (ex. : administration, réseaux professionnels, médias) ? Ces canaux sont-ils accessibles à tous de manière égale ?

6.4. Interventions et politiques publiques

- Pensez-vous que les politiques actuelles pour encourager la formalisation des MPME tiennent suffisamment compte des inégalités de genre ? Pourquoi ou pourquoi pas ?
- Quelles mesures ou initiatives spécifiques pourraient aider à réduire les inégalités de genre dans l'accès à la formalisation des entreprises ?
- Y a-t-il d'autres aspects ou expériences liés à l'inégalité des sexes dans l'accès à la formalisation que vous souhaiteriez partager ?

6.5 Recommandations et perspectives

- Quelles sont vos suggestions pour faciliter la formalisation des entreprises, en particulier celles gérées par des femmes ?
- Comment les institutions publiques, privées ou les organisations de soutien aux entrepreneurs pourraient-elles mieux répondre aux besoins des femmes dans ce domaine ?

Annexe 2 : Questionnaire pour MPME de l'Est

Merci beaucoup d'avoir accepté de participer à cette discussion de groupe. Mon nom est [votre nom], et je vais modérer cette session aujourd'hui. Nous sommes ici pour discuter d'un sujet important : les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et les femmes en RDC. L'objectif de cette discussion est de mieux comprendre les expériences, les défis et les opportunités auxquels les femmes et les hommes entrepreneurs sont confrontés lorsqu'ils entreprennent. Les informations recueillies seront utilisées pour améliorer les politiques publiques, développer des programmes de soutien adaptés, etc. Avant de commencer, je voudrais insister sur le fait que cette session est confidentielle. Vos réponses ne seront jamais associées à vos noms ou à ceux de vos entreprises. Nous utiliserons uniquement des données anonymisées dans tout rapport ou toute présentation qui découlera de ce projet. **Préciser la durée estimée (10-20minutes).**

IDENTIFICATION DU REPONDANT

1. Nom de l'entreprise :
2. Nom du/de la promoteur/promotrice :
3. Sexe du/de la promoteur/promotrice :
 - Masculin
 - Féminin
4. Âge du/de la promoteur/promotrice :
 - Entre 18 à 30 ans
 - Entre 30 à 40 ans
 - Entre 40 à 50 ans
 - Plus de 50 ans
5. Etat civil :
 - Célibataire
 - Marié
 - Divorcé
 - Veuf/veuve
6. Ville/province :
 - BUNIA
 - GOMA
 - BUKAVU
 - Autre à préciser
7. Secteur d'activité principal
 - Agriculture,
 - Commerce,
 - Services, Industrie,
 - Autre à préciser
8. Type d'entreprise
 - Micro-entreprise (informel)
 - Nouvelle entreprise (moins de 3 ans)
 - Entreprise mature (plus de 3 ans)
9. Avez-vous reçu l'autorisation de votre conjoint pour lancer votre entreprise ?
 - OUI
 - NON
10. Si Mariée, quelle est la situation professionnelle de votre mari ?
 - Chef d'entreprise

- Employé(e),
 - Sans emploi,
 - Débrouillard dans l'informel
11. Si Mariée, quelle est l'influence de votre mari dans votre entreprise ?
- Un soutien
 - Un problème
 - Une indifférence

PERCEPTIONS DES ECARTS DE GENRE

12. Pensez-vous qu'il existe des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes (code de la famille, autres réglementations, etc.) ?
- Oui, de manière positive
 - Oui, de manière négative
 - Non
13. Pensez-vous qu'il existe des pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME dirigées par la femme et par les hommes ?
- Oui si oui, pouvez-vous en citer 3 ?
 - Non
 - Ne sait pas
14. Selon vous, quels sont les principaux défis auxquels font face les MPME dirigées par des femmes en comparaison avec celles dirigées par des hommes ? (Plusieurs choix possibles)
- Accès au financement
 - Accès à la formation et aux compétences
 - Accès aux ressources et infrastructures
 - Accès au marché ou aux opportunités
 - Accès à la formalisation
 - Autres à préciser
15. Pensez-vous que le sexe du dirigeant de la MPME a un impact sur l'accès au financement/crédit ?
- Oui, de manière positive
 - Oui, de manière négative
 - Non
16. Pensez-vous que le sexe du dirigeant de la MPME a un impact sur l'accès aux ressources / infrastructures ?
- Oui, de manière positive
 - Oui, de manière négative
 - Non
17. Pensez-vous que le sexe du dirigeant de la MPME a un impact sur l'accès aux marchés (intérieurs / extérieurs) ?
- Oui, de manière positive
 - Oui, de manière négative
 - Non
18. Pensez-vous que le sexe du dirigeant de la MPME a un impact sur l'accès à la formalisation ?
- Oui, de manière positive
 - Oui, de manière négative
 - Non
19. Pensez-vous que le sexe du dirigeant de la MPME a un impact le réseau professionnel ou les opportunités de collaboration ?
- Oui, de manière positive
 - Oui, de manière négative
 - Non
20. Quelles sont les barrières sociales et/ou culturelles qui influencent ces écarts de genre entre MPME dirigées par femme et par homme ?

- Normes et attentes sociales liées au genre (Division traditionnelle des rôles, Stéréotypes de genre, Perception de l'autorité)
 - Accès limité aux réseaux professionnels (Manque de mentorat et de modèles féminins)
 - Discrimination institutionnelle (Lois et politiques biaisées, Absence de politiques sensibles au genre)
 - Charge mentale et multitâche (responsabilités familiales disproportionnées, Attentes sociétales)
 - Violence ou harcèlement basé sur le genre (inégalité de pouvoir)
21. Avez-vous connaissance d'un programme ou d'une initiative spécifiquement destinée à soutenir le genre dans l'entrepreneuriat en RDC ?
- Oui
 - Non

SECTION II : ACCES AUX RESSOURCES ET INFRASTRUCTURES

22. Disposez-vous d'un local commercial ou d'une infrastructure dédiée à votre activité ?
- Oui
 - Non
23. Si oui, Comment avez-vous obtenu ce local ?
- Achat
 - Location
 - Mise à disposition par un tiers/collectif,
 - Autre (préciser))
24. Disposez-vous des équipements nécessaires pour mener vos activités ?
- Oui
 - Non
 - o Si oui, lesquels ?
 - o Si non, précisez les équipements manquants :

SECTION III : ACCES AU FINANCEMENT

25. Avez-vous déjà demandé un financement extérieur (prêt, subvention, etc.) pour l'entreprise ?
- a) Oui
 - b) Non
 - d) Plus de 50 000 USD
26. Avez-vous obtenu le financement demandé ?
- a) Oui, intégralement
 - b) Oui, partiellement, Pourquoi ?
 - c) Non
27. Auprès de qui ?
- Une banque
 - Une IMF
 - Des organismes publics de financement (FPI, FOGEC, ...)
 - La famille et amis
 - Autres
28. Si non, quelles ont été les raisons du refus ? (Plusieurs réponses possibles)
- a) Garanties insuffisantes
 - b) Mauvaise cote de crédit
 - c) Autres à préciser
 - d) refus de l'homme
 - e) Taux exagéré
 - d) Conditions économiques défavorables
 - e) Autre (préciser) : _____

28. Estimez-vous que l'accès au crédit est plus facile pour les hommes ou les femmes dans votre secteur ?

- a) Pour les hommes
- b) Pour les femmes
- c) Égale pour les deux sexes
- d) Ne sais pas / Pas applicable

SECTION IV : ACCES AUX MARCHES

30. Rencontrez-vous des difficultés d'accès aux marchés ?

- Oui
- Non

31. Si oui, quelles sont les principales difficultés d'accès aux marchés ? (Plusieurs réponses possibles)

- Concurrence accrue
- Manque d'informations sur le marché
- Barrières commerciales (taxes, douanes)
- Manque de promotion des produits
- Problèmes logistiques (transport, stockage)
- Restriction du mari
- Autre (préciser) : _____

32. Pensez-vous que les MPME dirigées par les femmes/hommes rencontrent des obstacles spécifiques pour accéder aux marchés ? (Exemples : accès au financement, discriminations culturelles ou sociales, responsabilités familiales, etc.)

- Oui, pourquoi
- Non

33. Quels types de soutien seraient les plus utiles pour les femmes entrepreneurs ?

- Mentorat
- Accès à des fonds dédiés,
- Formations ciblées
- Autres à préciser

SECTION V : ACCES AUX COMPETENCES

34. Avez-vous bénéficié de formations professionnelles pour gérer votre entreprise ?

- a) Oui
- b) Non

35. Si oui, de quel type de formation s'agissait-il ?

- Formation en gestion d'entreprise
- Formation en marketing et ventes
- Formation en comptabilité et finance
- Formation en développement de produits

36. Estimez-vous que les femmes ont un accès égal aux formations et à la compétence dans votre secteur ?

- a) Oui
- b) Non
- c) Parfois, mais les hommes bénéficient de plus d'opportunités

37. Les formations reçues, répondent-elles en mieux aux besoins spécifiques des femmes entrepreneuriales ?

- Oui
- Non
- Parfois

38. Quelles sont, selon vous, les principales barrières à l'acquisition de ces compétences pour les MPME ?

- Coûts,
- Localisation des formations,
- Manque de temps, etc.
- Manque d'information
- Influence des décideurs dans le choix des entreprises bénéficiaires
- Autres à préciser

39. Connaissez-vous les institutions publiques qui assurent la formation des entrepreneures femmes ?

OUI

NON

40. Si vous aviez une recommandation à faire pour améliorer l'accès des MPME dirigées par les femmes aux compétences et formations, quelle serait-elle ?

SECTION VI : FORMALISATION DE L'ENTREPRISE

40. Votre entreprise est-elle officiellement enregistrée auprès des autorités compétentes ?

a) Oui

b) Non

41. Si non, pourquoi ? (Coût élevé d'enregistrement, Processus trop complexe, Pas de sensibilisation sur l'importance de l'enregistrement...)

- Manque de fonds pour l'enregistrement
- Processus administratif compliqué
- Pas de sensibilisation sur l'importance de l'enregistrement
- Pas nécessaire
- Autre (préciser) : _____

42. Pensez-vous que les entreprises dirigées par des femmes font face à plus de *difficultés administratives ou juridiques que celles dirigées par des hommes ?

a) Oui

b) Non

c) Pas sûr

43. Si oui, pouvez-vous nous donner quelques raisons ?

44. Selon vous, pourquoi certaines entreprises choisissent de se formaliser tandis que d'autres restent informelles ?

45. Quelles sont vos suggestions pour faciliter la formalisation des entreprises, en particulier celles dirigées par des femmes ?

RECOMMANDATIONS

46. Selon vous, quelles mesures devraient être mises en place pour réduire les écarts entre les sexes dans l'entrepreneuriat ?

- Plus d'accès au financement pour les femmes
- Formation et mentorat pour les femmes
- Changements dans les politiques publiques
- Sensibilisation pour réduire les stéréotypes
- Plus d'accès aux marchés
- Autre (préciser)

Annexe 3 : Questionnaire pour les parties prenantes

GUIDE D'ENTRETIEN POUR LES ACTEURS ET PARTIES PRENANTES

Merci beaucoup d'avoir accepté de participer à cette discussion de groupe. Mon nom est [votre nom], et je vais modérer cette session aujourd'hui. Nous sommes ici pour discuter d'un sujet important : les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et les femmes en RDC. L'objectif de cette discussion est de mieux comprendre les expériences, les défis et les opportunités auxquels les femmes et les hommes entrepreneurs sont confrontés lorsqu'ils entreprennent. Les informations recueillies seront utilisées pour améliorer les politiques publiques, développer des programmes de soutien adaptés, etc. Avant de commencer, je voudrais insister sur le fait que cette session est confidentielle. Vos réponses ne seront jamais associées à vos noms ou à ceux de vos entreprises. Nous utiliserons uniquement des données anonymisées dans tout rapport ou toute présentation qui découlera de ce projet.

Préciser la durée estimée (30-45 minutes).

PRESENTATION DU REpondant

Nom prénoms :

Fonction :

Institution/organisation représentée :

Depuis combien d'années occupez-vous ce poste ?

Rôle ou responsabilité en lien avec les MPME :

QUESTIONS GÉNÉRALES – TOUS ACTEURS

Quelle est la mission principale de votre organisation/institution ?

Quel rôle jouez-vous dans le soutien ou la régulation des MPME en RDC ? Dans le contrôle des écarts de genre entre entrepreneures femmes et hommes ?

Quelles sont vos priorités en termes de promotion de l'égalité de sexe dans le secteur des MPME ?

PERCEPTIONS DES ECARTS DE GENRE – TOUS ACTEURS

Pensez-vous qu'il existe des barrières sociales et culturelles à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes (code de la famille, autres réglementations, etc.) ;

Pensez-vous qu'il existe des pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre MPME en matière d'accès au crédit, aux infrastructures socio-économiques, aux marchés, à la formalisation et aux compétences ?

Selon vous, quels sont les principaux défis auxquels font face les MPME gérées par des femmes en comparaison avec celles gérées par des hommes ?

Quelles sont les barrières sociales et/ou culturelles qui influencent ces écarts de genre entre MPME gérées par femme et par homme ?

Que recommandez-vous pour réduire les écarts entre les MPME gérées par des hommes et des femmes ?

- Du point de vue de l'accès au financement
- Du point de vue de l'accès aux infrastructures
- Du point de vue de l'accès aux formations/compétences
- Du point de vue de l'accès à la formalisation
- Du point de vue de l'accès aux marchés

Quels changements ou initiatives spécifiques suggérez-vous pour améliorer l'environnement entrepreneurial pour les femmes ?

Annexe 4 : Les termes de référence de l'étude

I. Contexte et justification

Le Gouvernement de la République Démocratique du Congo a identifié dans ses objectifs généraux, le secteur des PME comme un secteur stratégique important car non seulement il contribue à la croissance économique inclusive, au développement régional, à la création d'emplois et la réduction de la pauvreté, mais aussi qu'il joue un rôle essentiel dans le développement durable, l'égalité des sexes et la viabilité environnementale. Ce secteur est une source importante d'emplois dans tous les secteurs économiques et dans les zones rurales et urbaines, et contribue ainsi à la réduction des écarts de développement en favorisant un développement équitable sur une large base et en offrant plus de possibilités pour les femmes et les jeunes dans le développement économique du pays. Tenant compte de l'importance du secteur des PME, le Gouvernement s'est doté en mai 2016, d'un document de stratégie nationale de développement des petites et moyennes entreprises.

Dans le cadre de la mise en œuvre de sa stratégie nationale de développement des PME, le Gouvernement de la RDC a sollicité et obtenu de l'Association Internationale de Développement (IDA) un crédit et un don pour financer le « Projet d'Autonomisation des femmes entrepreneures et une mise à niveau des PME pour la transformation économique et l'emploi », TRANSFORME RDC en sigle. L'objectif de développement de ce projet est d'**améliorer la croissance et la création d'emplois des MPME nouvelles et existantes, en particulier celles appartenant à des femmes, dans des zones géographiques sélectionnées**. Le projet devrait permettre d'atteindre l'objectif de développement en s'attaquant à trois contraintes critiques pour les emplois du secteur privé et la transformation économique : (i) capacités des entreprises ; (ii) accès au financement ; et (iii) environnement des affaires. Ce projet s'appuie sur les composantes suivantes :

Composante 1 : Soutenir les femmes entrepreneures, la création des entreprises et les PME. Cette composante permettra de professionnaliser les femmes entrepreneures, d'élargir la réserve de nouvelles entreprises notamment celles créées par des femmes, et d'améliorer les performances des PME existantes en encourageant la modernisation et la mise à niveau technologique. Avec le temps, certains de ces entrepreneurs pourraient demander un financement auprès des institutions financières participantes (IFP) renforcées par la composante 2.

Composante 2 : Inclusion financière et accès durable au financement pour les femmes entrepreneures. Cette composante soutiendra l'inclusion financière et l'accès au financement pour les femmes entrepreneures et les PME à travers : (i) le renforcement de l'infrastructure de crédit en RDC pour améliorer l'accès au crédit (en particulier pour les femmes entrepreneures) ; (ii) le déblocage des financements pour les femmes entrepreneures par le biais des garanties partielles des crédits ; (iii) l'élargissement de l'accès aux services financiers numériques notamment pour l'autonomisation économique des femmes.

Composante 3 : Développement de l'écosystème de l'entrepreneuriat. Cette composante contribuera à améliorer la durabilité des résultats en termes de survie et de croissance des entreprises en améliorant l'environnement commercial et en développant l'infrastructure partagée pour stimuler davantage l'adoption de technologies et faciliter l'accès aux marchés.

Composante 4 : Mise en œuvre du projet. Cette composante sera consacrée à la gestion du projet.

Composante 5 : CERC (Composante de réponse aux situations d'urgence).

L'approche pour le projet et la nature évolutive de ses interventions offrira la souplesse nécessaire pour en adapter la conception et l'ampleur au contexte national.

Le projet vise à : (i) soutenir la croissance des 15.000 MPME qui génèrent les revenus annuels supplémentaires, (ii) créer 28.000 emplois des MPME soutenues, (iii) renforcer la capacité des MPME à faire face aux défis du changement climatique et adopter des technologies intelligentes face au climat, (iv) appuyer à travers les formations techniques, comportementales et mentorats 42.750 bénéficiaires, (v) octroyer les subventions en nature à 13.250 MPME bénéficiaires. Il vise également à former en Initiative Personnelle 31.375 femmes entrepreneures, de faciliter l'accès à 30.000 personnes et MPME aux services financiers ainsi qu'à soutenir 5 reformes pour le développement du

secteur privé. Le projet sera mis en œuvre sur une période de 5 ans, allant de 2023 et se clôturera en 2027.

Cette mission couvre la sous-composante 3.1 relative aux « **Réformes de l'environnement des affaires pour catalyser l'investissement privé** » afin de soutenir l'opérationnalisation des réformes visant à améliorer l'environnement des affaires favorables à l'égalité des sexes.

C'est dans cette optique que ces TDR sont élaborés afin de recruter un Consultant cabinet, dont la mission est de réaliser une étude sur les écarts observés entre les micros, petites et moyennes entreprises (MPME) gérées par les hommes et celles gérées par les femmes en matière d'accès au crédit, d'accès aux infrastructures, d'accès aux marchés, d'accès aux compétences et à la formalisation.

II. Antécédents

Sur le plan autonomisation des femmes en RDC, l'agriculture est un secteur porteur pour améliorer la situation des femmes et 70% des femmes sont engagées dans le secteur agricole informel. En effet, la majorité des femmes travaillent dans le secteur informel sans aucun système de protection sociale mais elles représentent seulement 2,8% des salariées contre 12% d'hommes dans le secteur formel. Plusieurs obstacles l'empêchent de progresser notamment (i) l'accès à la terre (agriculture),

(ii) l'accès aux financements, (iii) l'accès aux marchés et activités à valeur ajoutée et (iv) l'accès à la technologie et à l'information.

La culture entrepreneuriale est peu développée et les opportunités insuffisamment valorisées reflètent des préjugés liés au genre qui limitent les opportunités pour les femmes entrepreneurs. Alors que l'expérience internationale démontre que l'égalité des sexes est associée à une plus grande résilience et à une meilleure croissance ⁵, les inégalités entre les sexes persistent parmi les entrepreneurs. En l'absence d'une définition universellement acceptée des entreprises détenues par des femmes, le présent projet emploiera la définition sectorielle de la SFI en la matière, à savoir : une entreprise est détenue en majorité par une/des femme(s), si elle est détentrice(s) d'au moins 51% des actifs.

Dans la pratique opérationnelle, l'analyse de l'écosystème des PME en RDC rapporte que les femmes paient une part plus importante des coûts de production pour les achats d'intrants : 40 pour cent des coûts pour la femme contre 28 pour cent pour les hommes pour le même secteur d'activité (Banque mondiale 2019). Les femmes se plaignent également plus souvent que les hommes de recevoir des matières premières et des intrants de mauvaise qualité de la part de leurs fournisseurs, notamment dans le secteur agricole et agroalimentaire. Cela est attribué au fait que les MPME détenues par des hommes possèdent un plus grand pouvoir de négociation.

Les femmes entrepreneurs en RDC possèdent systématiquement un capital d'entreprise inférieur - dont les niveaux d'équipements, d'inventaire, de propriété et d'autres actifs de l'entreprise - par rapport à leurs pairs masculins. L'écart de genre dans l'investissement en capital dépasse 70 pour cent en RDC, même après avoir pris en compte le secteur d'activités et d'autres caractéristiques de l'entreprise et de l'entrepreneur (Banque mondiale 2019). Cela joue un rôle central dans l'écart entre les sexes en matière de performance des entreprises. Pourtant, les études montrent des rendements moyens du capital et du travail similaires entre les entreprises détenues par des hommes et celles détenues par des femmes, ce qui suggère que les femmes ont le potentiel de réaliser d'aussi bonnes performances que les hommes si elles ont accès aux mêmes ressources.

Les obstacles à la participation des femmes sont structurels (économiques, juridiques, institutionnels) et comportementaux (préjugés, mentalité, normes de genre). Les femmes souffrent d'un manque de connaissances commerciales et utilisent des connexions informelles et mal structurées avec les marchés. Pour réussir, les femmes doivent acquérir des compétences qui vont au-delà de l'esprit d'entreprise traditionnel, et notamment savoir comment surmonter les rôles sociaux de genre et l'aversion au risque. Ce manque de connaissances et d'accès, ainsi que la petite échelle et le caractère informel de leurs unités de transformation, empêchent les femmes de s'engager avec des acheteurs plus importants en amont de la chaîne de valeur. Les zones urbaines de la RDC offrent des opportunités sociales et économiques plus fortes aux femmes, en leur permettant d'accéder à des marchés et des réseaux commerciaux plus importants, d'accéder plus facilement aux institutions

financières qui opèrent rarement dans les zones rurales, d'améliorer la sécurité et de disposer de meilleures infrastructures. Les résultats du projet de croissance et de développement des PME et d'autres opérations de la Banque mondiale en Afrique (comme au Togo ou en Éthiopie) montrent que les barrières comportementales peuvent être levées par des interventions combinant des compétences commerciales "hard" et des compétences d'initiative "soft", comme l'encadrement, la simplification, la promotion de l'agence des femmes et l'utilisation d'espaces alternatifs pour communiquer avec elles.

L'accès au financement en RDC est limité, et ce encore plus pour les femmes. Selon le Forum international sur le Financement des PME⁷, la taille du marché du financement des PME en RDC est estimée à 9,75 milliards de dollars US, avec un "déficit" de financement (entre la demande de financements par rapport à l'offre) estimé à 9,3 milliards de dollars (95 %). Le crédit au secteur privé, en pourcentage du PIB, était de 7,2 % en 2020. Les femmes entrepreneurs de la RDC contrôlent moins d'actifs que les hommes, ce qui affecte leur capacité à investir dans leur entreprise et à accéder à des prêts suffisamment importants. L'écart dans le niveau d'investissement en capital dépasse 70 % en RDC, même après avoir pris en compte le secteur d'activités et d'autres caractéristiques de l'entreprise et de l'entrepreneur (Banque mondiale 2019). Comme elles possèdent moins d'actifs, les femmes ont du mal à obtenir des prêts du même montant que les hommes, un facteur qui alimente probablement l'écart de genre pour l'investissement en capital. La plupart des prêts sont à court terme et peu susceptibles d'être utilisés pour des investissements productifs. Les propriétaires d'entreprises de petite taille en RDC sont freinés par un problème de financement et font alors figure de "missing middle" soit un vide à combler, représentant un écart d'autant plus exacerbé par la COVID-19.

L'accès des femmes au financement reste restreint par la réglementation, le manque de produits financiers adaptés et une éducation financière insuffisante. Une étude pilote lancée par le Groupe de la Banque en 2016 pour l'analyse des entreprises de petite taille détenues par des femmes a découvert que seulement 3,6 % des entreprises détenues par des femmes avaient un prêt bancaire, contre 10,2 % des entreprises principalement détenues par des hommes. Cet écart s'explique en partie par les restrictions de l'ancien code de la famille, mais il a également été attribué aux niveaux inférieurs de formation commerciale et de culture financière des femmes, ainsi qu'à leur accès limité aux réseaux professionnels. En outre, l'étude a révélé que seul un petit nombre de produits financiers étaient adaptés aux besoins des femmes entrepreneurs dans les secteurs en expansion, tels que l'industrie légère et l'agroalimentaire.

Le code de la famille adopté en 2016 qui rapproche le cadre juridique du pays de ses obligations au titre de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes, a supprimé l'autorisation maritale pour l'accès des femmes à l'emploi, aux comptes bancaires et aux prêts et a instantanément facilité pour les femmes l'exploration de nouvelles opportunités économiques. Malgré ces effets positifs, l'étude souligne également les défis qui restent à relever pour que les femmes du pays puissent jouir pleinement de leurs nouveaux droits. En particulier, le manque général de ressources pour la diffusion et la mise en œuvre de la loi, la faible représentation des femmes dans tous les domaines et les normes et rôles de genre qui continuent d'être des obstacles majeurs à l'égalité des sexes. (Réformes Visant à Promouvoir l'Égalité des Sexes en République Démocratique du Congo : du Plaidoyer à la Mise en œuvre, Natalia Agapitova, Julia Braunmiller et Marie Dry, 26 Mai 2022). L'étude souligne que les réformes juridiques sont nécessaires dans un premier temps pour accorder aux femmes des droits mais aussi, que les efforts de mise en œuvre sont essentiels pour que les changements aient un impact fort et durable sur la vie des femmes. Le même constat a été relevé par l'étude sur « l'analyse des dispositions en faveur des femmes contenues dans la législation relative à l'entrepreneuriat féminin en RDC », réalisée dans le cadre du PADMPME, qu'un fossé est perceptible entre les mécanismes juridiques et institutionnels existants favorables à l'environnement des affaires, et la réalité qui est plutôt défavorable.

Les données n'étant pas exhaustives dans ce domaine, le Projet voudrait bien avoir le bilan des écarts entre les Micro Petites Moyennes Entreprises (MPME) gérées par les hommes et celles gérées par les femmes en matière légaux, d'accès au crédit, d'accès aux infrastructures, de compétences, d'accès aux marchés et à la formalisation afin de développer en conséquence, une campagne de marketing social.

Les présents Termes de référence précisent les modalités pratiques de la mission.

III. Objectifs de la mission

a. Objectif général

L'objectif général de la mission est de faire une étude sur les pratiques en marge de la loi qui créent des différences entre les micros, petites et moyennes entreprises gérées par les hommes et par les femmes, en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux marchés et aux compétences et d'analyser les barrières sociales et culturelles qui constituent le goulot d'étranglement à l'adoption et à l'application des réglementations favorables aux femmes.

Il s'agira principalement de faire une revue de la littérature existante pour analyser les écarts et établir lacune au niveau de données et d'organiser une collecte des données et de mener une étude analytique complémentaire en vue concevoir et de mettre en œuvre, sur la base des conclusions de cette étude, des interventions efficaces pour réduire ces écarts dans les domaines identifiés.

Cette étude permettra de promouvoir l'adoption des pratiques favorables à l'égalité de genre et soutenir l'application des dispositions légales dans le cadre du droit du travail, du droit foncier et de la récente loi sur l'égalité relative à l'autonomisation des femmes entrepreneures.

b. Objectifs Spécifiques :

- Dresser un bilan sur les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes en matière d'accès aux compétences, d'accès au crédit, aux infrastructures, à la formalisation et aux marchés, et d'autres facteurs qui impactent le succès des entreprises privées gérées par les femmes ;
- Analyser la situation sur les disparités du genre dans le secteur des MPME sur base des études existantes (Analyse des dispositions en faveur des femmes contenues dans la législation relative à l'entrepreneuriat féminin en RDC, Enquête CAP sur les comportements socioculturels en lien avec l'entrepreneuriat des femmes et leur insertion équitable dans la vie active, Portrait de la femme entrepreneure, Etat des lieux sur l'emploi et l'entrepreneuriat féminin dans les quatre sites du PADMPME et d'autres études existantes) et les données sur les bénéficiaires du projet PADMPME.
- L'analyse se fera par le biais d'une recherche documentaire, d'une analyse des données secondaires, des groupes de discussion et d'entretiens. L'évaluation se concentrera sur les principaux acteurs/groupes cibles (y compris les principales parties prenantes et les groupes cibles influençant l'entrepreneuriat féminin, les femmes entrepreneurs, propriétaires ou chefs d'entreprise, leurs conjoints et d'autres personnes influentes), les fournisseurs de services tels que les agents bancaires, les bureaux d'enregistrement des titres de propriété, de registres immobiliers et fonciers, le GUCE, etc., afin d'identifier les obstacles qu'ils pourraient rencontrer dans l'exercice de leurs droits ; L'analyse portera aussi sur les lacunes dans des données afin de définir les paramètres de collecte de données supplémentaires ;
- Procéder à une étude analytique des informations recueillies sur les disparités de genre dans des zones cibles du programme afin de mieux contextualiser les analyses, d'identifier les principaux goulots d'étranglement et barrières socio culturelles qui entravent l'accès des femmes entrepreneures au crédit, aux infrastructures socio-économiques, aux marchés, aux compétences et la formalisation de leurs entreprises ;

Consulter les parties prenantes au niveau national et au niveau des zones ciblées du projet notamment, les ministères en charge de l'Entrepreneuriat, de la Justice, du Genre, Famille et Enfant, de l'Agriculture et de Développement Rural, de l'Industrie, Economie nationale, Jeunesse, Formation professionnelle aux niveaux national et provincial, les associations des entrepreneurs et les organisations patronales (FEC, FENAPEC, COPEMECO, Fédérations des femmes et des jeunes entrepreneurs), les coopératives de femmes, les associations des femmes magistrats, les associations de femmes juristes, les associations de femmes avocates, les acteurs de l'écosystème de l'entrepreneuriat, etc.

- Sur la base des bonnes pratiques internationales et les consultations avec les parties prenantes,

identifier les interventions pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès aux compétences, d'accès au crédit, aux infrastructures et aux marchés ;

- Présenter et disséminer les résultats de l'étude à travers des ateliers de validation avec l'UCP et les parties prenantes du projet et de consultations (national et au niveau des villes d'intervention) pour élaborer un plan d'actions.

c. Résultats attendus

- Une étude des écarts du genre basée sur : (i) Un bilan sur les écarts entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes en matière d'accès aux compétences, d'accès au crédit, aux infrastructures, à la formalisation et aux marchés et une analyse précise de la situation sur les disparités en matière de MPME ; (ii) Une étude qualitative dans des zones cibles du projet est réalisée, et qui contiendra (iii) Des recommandations pertinentes pour soutenir la conception de programmes et stratégies de reformes des politiques pour réduire les écarts sont formulées ;
- Une matrice de recommandations des interventions et politiques publiques pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre et un environnement juridique favorable en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences et aux marchés est élaboré ;
- Les recommandations pour l'adaptation des instruments et activités de TRANSFORME aux besoins des bénéficiaires femmes ;
- Un atelier de consultation et de validation de l'étude multi-acteurs pour élaborer un plan d'actions est organisé au niveau national et dans les villes d'intervention regroupant notamment les ministères en charge de l'Entrepreneuriat, de la Justice, du Genre, Famille et Enfant, de l'Agriculture et de Développement Rural, de l'Industrie, Economie nationale, Jeunesse, Formation professionnelle aux niveaux national et provincial, les associations des entrepreneurs et les organisations patronales (FEC, FENAPEC, COPEMECO, Fédérations des femmes et des jeunes entrepreneurs), les coopératives de femmes, les associations des femmes magistrats, les associations de femmes juristes, les associations de femmes avocates, les acteurs de l'écosystème de l'entrepreneuriat, etc...
- Une note sur les politiques de promotion d'entrepreneuriat féminin accompagnée d'une matrice de recommandations priorisées et confirmées par les parties prenantes avec les parties responsables de mise en œuvre des recommandations indiquées dans la matrice ;

IV. Lieux de la mission

Cette mission sera menée au niveau national (consultation des autorités nationales, exploitation des textes nationaux, etc.). Toutefois, le focus sera mis sur les zones cibles du Projet : Kinshasa, Matadi, Goma, Bukavu, Bunia, Mbuji-Mayi et Kananga.

V. Etendue de la mission

La mise en œuvre de l'étude sera exécutée par un Consultant cabinet possédant une vaste expérience sur des opérations similaires.

La firme sera responsable de (i) l'organisation de l'étude sur l'état des lieux des disparités entre des Micro, petites et Moyennes Entreprises dirigées par les hommes et les MPME dirigées par les femmes et (ii) à la fin de l'intervention, du transfert de responsabilités à l'UCP et au Consultant en charge de développement des campagnes de marketing social afin de pérenniser les résultats. En outre, le Consultant devra démontrer une compréhension ainsi qu'une proactivité et réactivité aux défis rencontrés par les femmes, notamment les violences basées sur le genre/abus et exploitation sexuels et Harcèlements sexuels, en particulier dans le marché du travail et ou en tant qu'entrepreneure.

Le suivi et l'évaluation des travaux du Consultant seront assurés par l'UCP.

VI. Etapes de la mission

À titre indicatif, les principales étapes ainsi que les tâches du Consultant pourraient se présenter

comme suit :

Etape 1. Etude qualitative basée sur les méthodologies existantes et testées et analyse des résultats Le consultant sera chargé de :

- Elaborer la note conceptuelle de l'étude ;
- Mener une analyse documentaire sur l'état des lieux des écarts de genre observés au niveau des MPME, notamment les études existantes et menées dans le cadre du PADMPME ;
- Adapter des méthodologies des enquêtes existantes aux contexte local et conduire les enquêtes sur le terrain. La collecte peut se faire à partir d'entretiens semi-structurés (focus groups ou groupes de discussion, des forums publics, etc.) ;
- Conduire le traitement et l'analyse des données collectées sur les MPMEs du PADMPME ;
- Identifier et consulter les parties prenantes de l'écosystème de MPME.
- Faire une analyse des parties prenantes ;
- Procéder à une étude qualitative (par exploitation approfondie des données issues des autres base/études disponibles) dans des zones cibles du programme afin de mieux contextualiser les analyses, et dresser un bilan sur les écarts observés entre les MPME gérées par les hommes et par les femmes en matières légales et des pratiques sociales, d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences, aux marchés et à la formalisation ;
- Sur la base de l'analyse des écarts sensibles au genre dans le secteur de MPME, identifier et formuler à travers des focus group et ateliers de concertation avec les parties prenantes, préparer une matrice de recommandations des interventions pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences, aux marchés et à la formalisation ;

L'UCP fera :

- Valider la note conceptuelle ;
- Valider le rapport de l'étude ;

Etape 2. Ateliers de consultations et de restitution de l'étude

- Préparer et faire valider les rapports de l'étude comportant les résultats (interprétation des données obtenues de l'enquête auprès de MPME subventionnées) de l'enquête, ainsi qu'une matrice de recommandations des interventions pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences, aux marchés et à la formalisation.
- Le plan d'actions pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences, aux marchés et à la formalisation ;
- Transmission du rapport finale de l'étude ;

L'UCP sera chargé de :

- Valider le rapport de l'étude ;
- Valider le plan d'actions ;

VII. Livrables

La mission donnera lieu aux livrables ci-après, pour chaque étape :

Etape 1.

- Note conceptuelle de l'étude ainsi que le chronogramme détaillé de la mission ;
- Rapport de l'analyse documentaire et de l'enquête qualitative ;
- Base des données obtenues ;
- Matrice de recommandations pertinentes pour soutenir la conception des programmes et pour réduire les écarts de MPME ;
- Plan d'actions des interventions ;
- Rapport d'analyse des parties prenantes et listes de celles qui ont été consultées.

Etape 2.

- Rapport de l'étude validé par les parties prenantes comprenant :
 - Les propositions ou recommandations d'interventions qui contribueront à la réduction des écarts entre les hommes et les femmes en matière MPME ;
 - Le plan d'actions pertinentes et efficaces pour promouvoir l'égalité de genre en matière d'accès au crédit, aux infrastructures, aux compétences et aux marchés.

Tous les rapports sont fournis en version provisoire et définitive acceptable par l'UCP. Ils sont en format électronique et imprimée en deux exemplaires une fois validés par l'UCP.

VIII. Durée de la mission

La mission se déroule durant une période de **4 mois** à partir de la date de la signature du contrat.

IX. Profil requis du Consultant

Pour être éligible, le Consultant devra :

- Être un Cabinet (bureau d'études) de consultants ayant une expérience dans les études économiques, enquêtes statistiques ou dans tout autre domaine équivalent ;
- Justifier d'une expérience générale d'au moins dix (10) ans, dont au moins huit (8) ans d'expérience avérée dans la réalisation des études sur les questions de population et de développement des MPME dans les pays en voie de développement, de préférence en Afrique Subsaharienne ;
- Fournir au moins trois (3) références des missions similaires (d'études sur les disparités de genre) au cours de ces dix (10) dernières années. Pour être acceptables, les références doivent être soutenues par des certificats de bonne fin de mission et indiquer le projet, l'année de réalisation, la personne de contact et le montant du contrat ;
- Avoir une expérience antérieure de travail en équipe en RDC ou dans des contextes similaires en Afrique Subsaharienne et connaissance du contexte local ;
- Intégrer dans son équipe des congolais parmi les experts clés et lister les partenaires et/ou experts locaux auxquels le Consultant envisage de faire recours ;
- Intégrer des femmes dans son équipe des experts clés ;
- Posséder la capacité à mobiliser les compétences techniques requises pour l'exécution de sa mission ;
- Ne pas avoir des antécédents en matière de fraude et de corruption ;
- Il devra démontrer dans **sa méthodologie** :
 - ✓ L'implication des acteurs de l'écosystème local de gestion des activités de projet dans les zones géographiques ciblées ;
 - ✓ La fourniture de services de soutien (informatique, communication, logistique, etc.) ;
 - ✓ La capacité à gérer la mise à échelle des activités et du processus de manière rentable et durable ;
 - ✓ La mobilisation et l'implication (engagement) des équipes locales pour gérer/contribuer aux activités de projet sélectionnées.

X. Profil requis du personnel clé

Le Consultant fournira dans son dossier la liste des CV du personnel pluridisciplinaire ayant des qualifications et expériences suivantes, qu'il compte mobiliser pour la réalisation des prestations demandées :

- Un (e) chef de mission disposant de: (i) avoir un diplôme universitaire (BAC+5) au minimum en sciences sociales ou équivalent, (ii) justifier d'une expérience générale d'au moins dix (10) ans, dont au moins huit (8) ans d'expérience pratiques dans le domaine des études, (iii) justifier d'au moins trois (3) missions d'études similaires au cours de dix (10) dernières

années ; (iv) avoir une parfaite connaissance de l'environnement juridique et social de la RDC, (v) avoir une parfaite connaissance de la langue française, la connaissance d'anglais est un atout ;

- Un (e) spécialiste en Genre ou Violences basées sur le Genre, Il/Elle doit : (i) être détenteur/trice d'un diplôme (Bac+5) en sciences sociales ou équivalent, (ii) Avoir une expérience générale d'au moins sept (7) ans, dont au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle dans le domaine de genre et développement, autonomisation des femmes ou dans un domaine d'études connexes, (iii) Avoir une parfaite connaissance de l'environnement juridique et social de RDC, (iv) avoir une parfaite connaissance de la langue française ;
- Un(e) expert (e) Sociologue/Psychologue, Il/elle doit : (i) être détenteur/trice d'un diplôme en sciences sociales/psychologie Bac+5, (ii) Avoir une expérience générale d'au moins six (6) ans, dont au moins cinq (5) ans d'expérience professionnelle dans les études et recherches sociales, le changement de comportements et politiques sociales, la stratégie de communication/sensibilisation ou de marketing social notamment relatifs aux droits de femmes, entrepreneuriat féminin, etc., (iii) Avoir une connaissance de l'environnement social de l'Afrique subsaharienne francophone, (iv) Avoir une excellente maîtrise de la langue française.
- Un(e) expert(e) en collecte de données. Il/elle doit : (i) posséder les connaissances des méthodologies de recherche : Comprendre les différentes méthodes de collecte de données, telles que les enquêtes, les entretiens, les groupes de discussion et l'observation ; (ii) avoir des compétences en statistiques (une bonne maîtrise des statistiques pour analyser les données collectées et en tirer des conclusions valables). (iii) Avoir une connaissance de l'environnement social de l'Afrique subsaharienne francophone, (iv) Avoir une excellente maîtrise de la langue française.

XI. Considérations éthiques et Propriété intellectuelle

La confidentialité et la protection des participants à l'étude seront prises en compte. Les données personnelles des sujets d'enquêtes seront tenues confidentielles. L'UCP a les droits uniques sur l'ensemble du travail effectué sous ce contrat et est propriétaire des supports réalisés. Le Consultant ne peut publier ou poster une information liée au projet sans l'accord explicite préalable du Gouvernement.

XII. Intrants à fournir par le client

L'UCP mettra à la disposition du Consultant les documents tels que repris ci-dessous. Pris dans cet ordre, ces documents constitueront des instruments de référence pour sa mission, à savoir :

- (i) Document d'évaluation du Projet (PAD) ;
- (ii) Manuel d'exécution du Projet ;
- (iii) Rapports d'études réalisées dans le cadre du PADMPME sur la thématique de réforme et dissémination des textes de lois favorables aux femmes entrepreneures ;
- (iv) Tout autre document technique disponible et jugé utile pour la mission.

XIII. Méthode de sélection

Le Consultant sera recruté selon la méthode de Sélection fondée sur les qualifications des Consultants (SQC) conformément aux procédures définies dans les Directives de l'IDA : Règlement de Passation des Marchés pour les emprunteurs sollicitant le Financement des Projets d'Investissements (FPI), publié par la Banque Mondiale, édition de Juillet 2016, révisée en Novembre 2017, en Juillet 2018, Novembre 2020 et Septembre 2023.

BIBLIOGRAPHIE

BIBI EKOMENE Genèse (2020). La promotion de l'entrepreneuriat féminin par le microcrédit en République Démocratique du Congo.

ONU (2020). L'autonomisation économique des femmes : Renforcer l'entrepreneuriat féminin en Afrique.

Kabuiku Mayemba D., Nzenza Mpangu F.-M. L'entrepreneuriat en RD Congo : Diagnostic et Réflexion stratégiques. *Mouvements et Enjeux Sociaux - Revue Internationale des Dynamiques Sociales*, pp. 207-21.

BM (). Les bénéfices de la parité : Libérons le potentiel de l'entrepreneuriat féminin en Afrique

Roland D (2020). Accélérer la dynamique entrepreneuriale des femmes en Afrique : Améliorer l'accès au financement pour soutenir la dynamique entrepreneuriale

ADA (2016). Les petites entreprises en expansion en Afrique : profils des entrepreneurs, modèles de croissance et défis à relever

ONU (2022). L'entrepreneuriat en rdc : un cadre juridique et institutionnel à réviser pour une meilleure prise en charge du genre



LC

LABEL CONSEILS

BP 214 Godomey, Abomey Calavi
Tél : +229 01 97 69 33 85/01 61 27 17 23
Email : contact@labelconseils.org

&

AT ADVICES

Ilot : 2250, Quartier : Houèto, Abomey Calavi Bénin
04 BP : 168, Tel : +229 01 97 67 26 73
Email : atadvicessarl@gmail.com