

# *Organisation De L'Entrepreneuriat Féminin En République Démocratique Du Congo*

BUKUMBA MUNENGU Véronique

Faculté des Sciences Economiques et de Gestion de l'Université Pédagogique Nationale



**Résumé :** A la suite de la crise générale que connaît le pays depuis cinq décennies, nombreuses sont des femmes congolaises qui sont parvenues à créer leurs propres petits et moyennes entreprises (PME).

La présente étude sur l'organisation de l'entrepreneuriat en RDC a eu pour objectif d'évaluer l'organisation des PME créées et gérées par les femmes congolaises. Pour cela, notre préoccupation a consisté à connaître si ces entreprises sont organisées et gérées selon les principes scientifiques de gestion managériale. En termes de réponse anticipée à cette interrogation, nous avons postulé que les PME créées et gérées par les femmes congolaises appliqueraient les principes de gestion managériale.

Pour récolter les données sur le terrain, nous avons eu recours aux techniques de questionnaire et de la documentation.

Il résulte de l'enquête que les PME créées et gérées par les femmes congolaises appliquent les principes de gestion managériale par l'établissement du document qui définit les attributions de chaque personnel (72%) ; ont un horaire de travail (84%) et enfin, procède au recrutement du personnel (72%).

**Mots clés :** Entrepreneuriat féminin-RDC.

**Abstract:** Following the general crisis that the country has been experiencing for five decades, many Congolese women have managed to create their own small and medium-sized enterprises (SMEs). The present study on the organization of entrepreneurship in the DRC aimed to evaluate the organization of SMEs created and managed by Congolese women. For this, our concern was to determine whether these businesses are organized and managed according to the scientific principles of managerial management.

In terms of an anticipated response to this question, we postulated that SMEs created and managed by Congolese women would apply managerial management principles. To collect field data, we used questionnaire techniques and documentation.

The survey results show that SMEs created and managed by Congolese women apply managerial management principles by establishing a document that defines the responsibilities of each staff member (72%); have a work schedule (84%); and finally, proceed with staff recruitment (72%).

**Keywords:** Female entrepreneurship, DRC.

## I. INTRODUCTION

Dans bon nombre de pays en voie de développement en général et en République Démocratique du Congo en particulier, la femme joue un rôle économique indéniable, étant donné sa traditionnelle fonction de ménagère, ses multiples initiatives économiques et son apport dans le développement de la société, contribution pourtant contestée ou mal appréciée par les adeptes d'une « idéologie masculine valorisant la supériorité de l'homme et consacrant l'infériorité de la femme » (MUSITU LUFUNGOLA W., 2006).

Confinée par cette idéologie masculine qui prône la supériorité de l'homme sur la femme, par les ambitions démesurées de l'homme et par les coutumes et traditions qui défient les lois, la femme congolaise était carrément amputée de ses capacités créatives. Cette contrainte traditionnelle a, non seulement empêché son évolution mais l'a retardée.

Depuis le début des années 90, le pays connaît une crise, aggravée par le pillage de 1991 et 1993 qui a eu des nombreux effets tant sur le plan économique que social. Sur le plan économique, il est observé un ralentissement des activités économiques, la faillite de nombreuses entreprises, la perte des recettes fiscales pour l'État, et une récession générale de l'économie nationale. Sur le plan social, la fermeture des entreprises a entraîné une augmentation du taux du chômage, une chute du niveau de vie des populations et une instabilité socio-économique favorisée par l'accroissement démographique. Dans ce contexte, les Petites et Moyennes Entreprises apparaissent comme un soutien majeur à l'activité économique, et ce, par leur participation à la création de la richesse nationale, le paiement des impôts, l'absorption d'une bonne partie de la main d'œuvre.

Pour faire face à cette dépression économique et sociale, la femme doit alors chercher à combattre cette discrimination dont elle était victime et qui entravait la promotion de son esprit d'initiatives et créatif, pourtant important pour son développement et celui de la société.

La femme Kinoise, grâce à son accès à l'instruction et aux diverses formations qu'elle a suivies, est devenue très active dans différents domaines. Suite au manque d'emploi dans le secteur formel, nombreuses sont ces femmes qui ont créé leurs propres unités de production dans le secteur informel elles gèrent de petites et moyennes entreprises (PME) dans lesquelles elles vendent des produits manufacturés de consommation courante tels que des chaussures, des vêtements neufs ou usagés, des objets scolaires ou classiques, des assiettes, ... pour juguler le chômage.

C'est ainsi qu'après un passage en revue des activités pratiquées par les femmes congolaises en général et par les Kinois en particulier, nous avons constaté la prolifération de certaines unités de production telles que des restaurants, la vente en détail dans des boutiques..., activités qui intéressent plus les femmes et où elles décident généralement de travailler.

Au regard de ce qui précède, nous avons soulevé la question suivante : les petites et moyennes entreprises (PME) créées et gérées par les femmes entrepreneures congolaises, sont-elles organisées selon les principes scientifiques de gestion managériale ?

Face à cette interrogation, nous avons postulé que les PME créées et gérées par les femmes congolaises appliqueraient les principes de gestion managériale.

L'objectif poursuivi étant d'évaluer l'organisation des PME créées et gérées par les femmes entrepreneures congolaises, son intérêt réside dans l'apport de la femme au fonctionnement d'une économie en crise depuis plus de cinq décennies.

Aussi, pour fixer les lecteurs sur le sens que nous accordons aux concepts clés qui composent l'objet de l'étude, il nous paraît important de définir le terme « entrepreneuriat ».

### **A. Entrepreneuriat**

Le terme entrepreneuriat vient du verbe entreprendre qui, d'après le dictionnaire Universel signifie « se décider à faire une chose et s'engager dans son exécution » et du substantif entreprise qui, d'après le même dictionnaire est « une unité économique de production à but commercial des biens et services » (Dictionnaire Univercel, 1988).

Dès lors, l'entrepreneuriat englobe toutes les activités économiques, y compris celles de production et de commercialisation.

Selon Y. GASSE et A. d'AMOURS, l'entrepreneuriat est « l'appropriation des ressources humaines, matérielles et financières dans le but de créer, de développer, et d'implanter des solutions permettant de répondre aux besoins des individus. » (GASSE YVON, D'AMOUR Aline, 1993).

### **B. Entrepreneuriat féminin**

L'entrepreneuriat féminin est donc cet esprit d'initiative des femmes qui se manifeste de manière prépondérante les femmes ont tendance à s'organiser compte tenu des ressources disponibles pour satisfaire leurs besoins. NDONGO et OUDRAOGO (1993), le définissent comme « un ensemble d'activités mises sur pieds et gérées par les femmes elles-mêmes indépendamment de la taille de l'entreprise ». L'entrepreneuriat féminin désigne enfin de comptes, les activités des femmes qui se prennent en charge, qui

s'organisent pour créer des activités économiques rentables dans les secteurs formel et/ou informel. Il s'agit ici, comme le dit G.TCHOUASSI (2005), « de la dynamique féminine qui se manifeste par un esprit de créativité admirable. »

L'entrepreneuriat féminin vise par conséquent l'amélioration des conditions de vie individuelles et collectives, en un mot le développement qui de nos jours connaît une diversité des définitions.

### **C. L'esprit d'entreprise chez les femmes**

Werner Sombart (1995) définit l'esprit d'entreprise comme l'ensemble des qualités psychiques qu'exige l'heureuse réalisation d'une entreprise. La passion de l'argent, l'amour des aventures, l'esprit d'invention, etc. constituent les traits d'esprit d'entreprise. Comme le dit D. LARUE pour dissocier l'entrepreneur du non-entrepreneur, il faut ajouter à l'esprit d'entreprise l'esprit bourgeois lequel se caractérise par la prudence, la circonspection, la raison, le calcul, l'ordre et l'économie (D. LARUE et CAILLOT A., 1984).

L'entrepreneur idéal se signale d'abord par son esprit d'entreprise. La culture entrepreneuriale n'est pas une création ex Nihilo La création ex Nihilo correspond à des créations par un individu ou un groupe (salarié, chômeur,...) d'une entreprise exerçant une activité nouvelle. Cette logique souligne « l'indépendance de la jeune entreprise, le fait que l'initiative est celle de l'entrepreneur et qu'il y a bien quelque chose de nouveau et non la simple continuation d'une activité existante ». Mais peut être une reprise, entreprise technologique, artisanale, etc.

Quant à Albert et Marión (1997), ils considèrent que l'esprit entrepreneurial consiste à « identifier des opportunités et à réunir des ressources suffisantes et de natures différentes pour les transformer en entreprises ».

On peut aussi affirmer avec Marcel LANCELIN (1993), qu'ayant constaté un développement rapide de l'emploi indépendant et de la création d'entreprise par les femmes au cours des années 80, l'esprit d'entreprise chez les femmes est dû à leur « aspiration à l'indépendance économique et à la conquête vers l'autonomie ».

En effet, les femmes sont de plus en plus nombreuses à assurer l'entretien de plusieurs autres personnes. Comme l'ont confirmé certaines études, la taille des ménages a plus augmenté pour les ménages dirigés par les femmes. Dans beaucoup de domaines, ce sont souvent les contributions des femmes qui permettent à la famille de vivre dans des conditions décentes. Le développement des micro-entreprises est particulièrement important pour les femmes car elles y trouvent les revenus additionnels dont elles ont cruellement besoin pour assurer la survie de leur famille et de leurs enfants (B. CANDIDA, 1990).

### **D. Spécificités de l'entrepreneuriat féminin**

Il est généralement admis que les femmes, parce que « mères de famille » sont naturellement portées à entreprendre pour la survie de toute la famille. C'est cela qui fait entre autres la spécificité de l'entrepreneuriat féminin. De plus, l'entrepreneuriat féminin se caractérise par des modes de financement particuliers.

Les femmes qui réussissent malgré tout à créer leurs entreprises le font au plus petit niveau. En raison de la variété des obstacles et des différents niveaux socio-économiques en présence, les femmes entrepreneures ne constituent pas un groupe homogène car elles ont des motivations, des intérêts et surtout des potentiels très divers. Au-delà de leurs différences, les micro-entreprises dirigées par les femmes ont certaines caractéristiques communes :

- Elles exercent généralement dans des domaines des compétences qu'elles ont acquises dans la sphère familiale ;
- Elles ont un capital très faible ;
- Les activités ne sont généralement pas déclarées et opèrent dans le secteur informel de l'économie ;
- La production se fait généralement à domicile ;
- Elles se concentrent toutes dans les secteurs les moins rentables ;
- L'activité économique venant se superposer aux travaux ménagers et à l'éducation des enfants, les femmes ne peuvent pas accorder une attention soutenue à l'activité économique ;
- La production est écoulee localement ;

- Les moyens de transport sont pénibles.

Les femmes dans la ville de Butembo mènent plusieurs activités économiques dans le but d'améliorer leurs conditions de vie et participer au développement socio-économique de la région. Ainsi, l'on observe des femmes qui exercent dans le secteur informel (petit commerce) et celles qui exercent dans des groupes formalisés.

Au-delà des différences liées au secteur d'activités, les activités dirigées par les femmes ont des caractéristiques communes :

- Les femmes exercent généralement dans le domaine des compétences qu'elles ont acquises dans la sphère domestique ;
- Les activités entrepreneuriales des femmes démarrent avec un capital très faible.
- La production généralement n'est pas spécifiée et se fait à domicile (écoulement local de la production).

Par leur travail, leur créativité et leur sens d'initiative, les femmes d'Afrique se sont aujourd'hui imposées dans leur société comme les actrices incontournables. Mais comment financent-elles leurs initiatives ?

### **E. Modes de financement de l'entrepreneuriat féminin**

Selon le professeur NSIMBA LUZOLO (2006) le financement correct d'un projet est une des conditions de réussite de ce projet. Il distingue 3 sources des capitaux dont les capitaux propres, les capitaux empruntés et les aides.

Les capitaux propres comprennent le capital social et l'autofinancement (on le trouve dans les comptes réserves, reports à nouveau, provisions, amortissement (P. MPANZU BALOMBA, 2005).

Les capitaux empruntés sont constitués des dettes à long et moyen terme. Ces fonds peuvent provenir des institutions financières bancaires et non bancaires (banques commerciales et de caisses d'épargne et de crédit) mais aussi des obligations.

Les aides, sont généralement distribuées par l'Etat ou la collectivité locale. Elles sont de nature financière (subventions, avances remboursables, garanties d'emprunt), fiscale (exonération d'impôt, réductions et abattement fiscaux) ou encore sociale (exonération des charges sociales).

Charles HOANG (2009) estime que pour démarrer son entreprise, le créateur doit faire un choix optimal de ses ressources financières. Il distingue ainsi deux ressources principales • les fonds propres et les dettes.

- Les fonds propres représentent les apports effectués par les associés et les subventions obtenues par les organismes gouvernementaux. Pour lui, les subventions deviennent aussi directement des fonds propres.
- Les dettes, l'endettement représentent les montants qu'il faudra emprunter (à court terme, moyen et long terme) pour compenser l'insuffisance de fonds propres.

Nous avons essayé d'évoquer dans ce point les principaux moyens de financement d'une entreprise. Il existe aussi d'autres qui sont spécifiques à l'entrepreneuriat féminin.

D'après des études récentes, environs 5 % seulement de la population africaine bénéficie d'un emploi rémunéré dans le secteur formel de l'économie (De Hertz et Marysse, 1990). La majorité est ainsi condamnée à vivre dans F informel, en exerçant des petites activités de survie telles que le petit commerce, F agriculture périurbaine (particulièrement le maraîchage), l'élevage, la vente des produits agricoles, les alimentations, etc. Les personnes exerçant ce genre d'activités, en majorité les femmes, sont confrontées aux problèmes de financement. Du fait qu'elles ne disposent pas de fonds propres et ne peuvent pas fournir aux banques les garanties usuelles, elles n'ont pratiquement pas accès au système de crédit formel (Bock et Wilcke, 2000). Cependant il existe d'autres sources de financement telles que l'épargne personnelle et familiale, les tontines et le crédit accordé aux micro-entreprises par les IMF.

### **F. Les principaux obstacles à l'entrepreneuriat féminin**

L'entrepreneuriabilité est l'autre moyen de réduire le chômage au niveau macroéconomique. Les contraintes relatives à la formation des sociétés et à la création d'entreprises de manière formelle sont des freins à la promotion de l'esprit d'entreprise et

d'initiative. La création d'activités tout comme la création d'entreprises ne sont pas évidentes, car l'esprit d'entreprise repose toujours sur la conjonction d'un environnement institutionnel favorable, de programmes publics bien conçus et de facteurs culturels propices. Les contraintes peuvent être de plusieurs ordres dont les principales s'expriment tel qu'il suit : les contraintes administratives, les contraintes financières, les contraintes fiscales, les contraintes culturelles.

Les femmes se trouvent confrontées à des nombreux obstacles relatifs au lancement de leurs activités économiques. Il s'agit principalement des obstacles d'ordre psychologique, socioculturel, professionnel, infra structurel, juridique et même des obstacles liés au niveau d'instruction des femmes.

#### 1. Les obstacles d'ordre psychologique

En effet, il arrive que les femmes manquent de confiance en elles ou même qu'elles aient une image négative d'elles. Ce facteur psychologique n'est pas à négliger en ce qui concerne la femme. En plus, les femmes éprouvent des difficultés à concilier leurs rôles familiaux et les contraintes de temps qu'implique l'exercice de l'activité économique.

#### 2. Les obstacles socioculturels

Au plan socioculturel, des préjugés défavorables à l'égard des femmes obstruent leurs activités. Cet ascendant culturel expliquerait aussi la restriction concernant le choix du secteur d'activité des femmes. A cela, l'on peut ajouter le niveau d'instruction des femmes qui généralement est bas. L'éducation de la jeune fille est empreinte de préjugés. Cet état de choses réduit considérablement les chances des filles et des femmes de suivre une formation professionnelle.

#### 3. Les obstacles d'ordre infrastructurel

S'agissant des obstacles infrastructurels, l'accès au crédit, à la technologie, aux services d'appui et à l'information est difficile pour les femmes. Les structures d'encadrement existantes semblent très insuffisantes pour l'encadrement de la masse féminine. Il faut aussi signaler ici que le système des transports et des communications est très limité.

#### 4. L'absence d'un environnement incitatif

Les interventions destinées à promouvoir l'entrepreneuriat féminin n'obtiennent pas de résultats satisfaisants car l'environnement économique n'est pas propice. Il s'agit particulièrement des politiques générales de développement, des politiques fiscales et monétaires et de la législation.

##### a) Les politiques

Les politiques générales de développement, les politiques fiscales et monétaires sont importantes lorsqu'il s'agit de développer l'entrepreneuriat féminin. Les micro-entreprises croupissent sous le poids de la fiscalité, ce qui décourage généralement les femmes.

##### b) La législation

Les règlements et procédures administratifs qui conduisent à l'enregistrement au registre du commerce représentent un goulot d'étranglement pour les jeunes entreprises.

c) Les institutions

Les représentations des organisations fournissant des services financiers sont très faibles dans la ville. Cet état de choses réduit considérablement les capacités des femmes du fait de la rareté des capitaux.

## II. METHODOLOGIE DU TRAVAIL

### 2.1. Population et échantillon

A travers cette étude, la population d'étude est composée de toutes les femmes entrepreneures de la Ville de Kinshasa. Cependant, compte tenu du nombre élevé des femmes, de l'éloignement des lieux d'implantation de leurs activités et surtout par manque de moyens financiers devant nous permettre de les atteindre toutes, nous avons recouru à un échantillon occasionnel composé de 25 sujets dont les caractéristiques se présentent comme suit :

**Tableau 1. Description de l'échantillon selon l'âge**

Tranche d'âge	Fréquence	Pourcentage
20 - 30 ans	1	4
31 - 40 ans	14	56
41 - 50 ans	8	32
51- 60 ans	2	8
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Il ressort du tableau 1 que les sujets dont l'âge nage entre 31 et 40 ans sont majoritaires (56%).

**Tableau 2 : Description de l'échantillon selon l'état-civil**

Etat civil	Fréquence	Pourcentage
Célibataire	3	12
Mariée	20	80
Divorcée	1	4
Veuve	1	4
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

**Tableau 3. Description de l'échantillon selon le niveau d'étude**

Niveau d'étude	Fréquence	Pourcentage
Primaire	4	16
Secondaire	15	60
Supérieure	5	24
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Ce tableau nous montre que 4 sujets soit 16% ont un niveau primaire ; 15 sujets soit 60% ont un niveau secondaire ; 5 sujets soit 24% ont un niveau supérieur.

### III. RESULTATS ET DISCUSSION

#### 3.1. Résultats

##### 3.1.1. Document décrivant les attributions du personnel

**Tableau 4 : Document décrivant les attributions du personnel**

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Oui	18	72
Non	7	28
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Le tableau ci-dessus nous révèle que 72% des femmes entrepreneures établissent un document qui définit les attributions de chaque personnel contre 28% des femmes qui n'en détiennent pas.

##### 3.1.2. Existence de l'horaire du travail, statuts, règlement d'ordre intérieur

Ces différents documents permettent d'informer les employés sur les avantages, les obligations et les droits que leur donne l'entreprise.

**Tableau 5.a. Existence de l'horaire du travail**

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Oui	21	84
Non	4	16
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Le tableau ci-dessus nous montre que 84% de femmes qui entreprennent au Congo ont un horaire du travail, contre 16% des femmes qui n'en disposent pas.

**Tableau 5.b. Existence des statuts au sein de l'entreprise**

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Oui	3	12
Non	22	88
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Le tableau 5.b nous indique que 88% de Petites et Moyennes Entreprises gérées par les femmes n'ont pas des statuts contre 12% qui en disposent.

**Tableau 5.c. Existence du règlement intérieur**

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Oui	6	24
Non	19	76
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Il ressort du tableau 2.c que 76% de Petites et Moyennes Entreprises ont un règlement intérieur contre 24% qui n'en disposent pas.

### 3.1.3. Recrutement

Le recrutement est l'activité qui consiste à identifier les personnes susceptibles d'être embauchées et à les intéresser à se porter candidates aux postes vacants. D'où il est nécessaire que l'Entreprise dispose à tout moment d'un réservoir de recrutement pour faire face à toute situation exigeant une embauche (GAMELA NGINU Odilon, 2012).

Il est à noter que généralement lors d'un recrutement des employés, les employeurs (ses) ont tendance de favoriser soient :

- Les membres de famille ;
- Les amis et connaissances.

**Tableau 6 : Recours aux amis et connaissances**

Réactions	Fréquence	Pourcentage
Oui	18	72
Non	7	28
Total	25	100

Source : Notre enquête, 2022.

Le tableau ci-dessus nous indique que 72% des femmes entrepreneures recourent aux amis et connaissances en matière de recrutement contre 28% qui s'en abstiennent.

### 3.2. Discussion

Après avoir analysé les données de l'étude par rapport à l'organisation de l'entrepreneuriat féminin en RDC, nous pouvons procéder maintenant à l'interprétation des résultats.

Les différents tableaux que nous venons de présenter et interpréter montrent comment l'entrepreneuriat féminin est organisé en RDC. Pour atteindre notre objectif, et répondre aux questions posées dans notre problématique, nous avons pris un échantillon aléatoire de 25 personnes.

A ce propos, il découle ce qui suit sur un échantillon de 25 personnes, il ressort que l'âge moyen des femmes entrepreneures enquêtées est de 40 ans, 80% des femmes entrepreneures congolaises sont mariées, 20% d'entre elles sont respectivement des célibataires, des veuves et des divorcées.

En ce qui concerne le niveau d'étude, 4 sujets soit 16% ont un niveau primaire ; 15 sujets soit 60% ont un niveau secondaire ; 5 sujets soit 24% ont un niveau supérieur.

Cependant, 72% des femmes entrepreneurs établissent un document qui définit les attributions de chaque personnel contre 28% des femmes qui n'en détiennent pas. Aussi, 84% de femmes qui entreprennent au Congo ont un horaire du travail, contre 16% des femmes qui n'en disposent pas.

Enfin, 84% de femmes qui entreprennent au Congo ont un horaire du travail, contre 16% des femmes qui n'en disposent pas et 76% de Petites et Moyennes Entreprises ont un règlement d'ordre intérieur contre 24% qui n'en disposent pas ainsi que 72% des femmes entrepreneures recourent aux amis et connaissances en matière de recrutement contre 28% qui s'en abstiennent.

## CONCLUSION ET SUGGESTIONS

Au terme de notre étude portant sur l' « Organisation de l'entrepreneuriat féminin en RDC ».

Outre l'introduction et la conclusion générale, nous avons subdivisé notre travail en deux chapitres la première porte sur les généralités sur l'entrepreneuriat féminin et le deuxième chapitre parle sur son organisation.

L'objectif que nous avons poursuivi à travers ce travail est celui d'évaluer l'organisation des PME créées et gérées par les femmes entrepreneures congolaises.

Pour atteindre nos objectifs, nous avons recouru aux méthodes inductive, statistique, descriptive et analytique ainsi qu'aux techniques d'enquête, d'interview et documentaire.

Notre problématique a tourné autour des questions suivantes :

- Les entreprises créées et gérées par les femmes entrepreneures congolaises, sont-elles organisées selon les principes scientifiques de gestion managériale ?

En rapport avec les questions posées ci-haut, nous avons formulé les hypothèses selon lesquelles :

- Les entreprises créées et gérées par les femmes congolaises appliquent les principes de gestion managériale.

Notre première hypothèse a été validée car après analyse et discussions des résultats, nous avons relevé que les entreprises créées et gérées par les femmes congolaises appliquent les principes de gestion managériale (72% des femmes entrepreneures établissent un document qui définit les attributions de chaque personnel et 84% ont un horaire du travail ainsi que 72% recrutent le personnel).

Sur ce, nous suggérons à l'Etat Congolais de mettre sur pied une politique d'alphabétisation des adultes surtout des femmes ; notre étude nous a fait savoir que celles qui ont un niveau universitaire ne représentent que 24% ; que le Gouvernement appuie les initiatives entrepreneuriales des femmes 5 qu'il accentue les pratiques qui renforcent l'égalité des sexes ainsi qu'il allège le dispositif fiscal aux femmes qui démarrent une activité et à celles qui existent.

## REFERENCES

- [1]. ALBERT S. Marion (1997). « *Ouvrir l'enseignement à l'esprit d'entreprendre* », les Echos19 / 20, septembre.
- [2]. CANDIDA B. (1990). *Les femmes et la création des entreprises les femmes chefs d'entreprises- tour d'horizon, initiatives locales des créations d'emploi, entreprendre au féminin*,
- [3]. O.C.D.E, Paris. Dictionnaire Univercel (1988).
- [4]. GASSE YVON, D'AMOUR Aline (1993), *profession entrepreneurs*, les éditions transcontinatales inc Fondation de l'entrepreneurship.
- [5]. HOANG Abdelhamid C. et SADI, *Choix de la structure financière*, [en ligne] [référence du 09 février 2022], disponible sur <http://www.bibliothèque.refer.org>.
- [6]. LANCELIN M. (1993).-« *Quelques éléments de réflexion sur les problèmes d'épargne et de crédit* », in Technique financière et développement dans l'esprit d'entreprise, ED AUPELF- UREF, Paris.
- [7]. LARUE D. et CAILLOT A. (1984). *Economie d'Entreprise coedit*. Hachette-licet, Paris.
- [8]. MPANZU BALOMBA P. (2004-2005), *Microfinance en République Démocratique du Congo- Cas du site maraîcher de N'djili/CECOMAF à Kinshasa*, Mémoire présenté en vue l'obtention du Diplôme d'Etudes Spécialisées en Economie et Sociologie Rurales, Faculté Universitaire des Sciences Agronomiques de Gembloux (FUSAGx) et Université Catholique de Louvain (UCL).
- [9]. MUSITU LUFUNGOLA Willy (2006). « *La femme Congolaise : pilier de l'économie informelle en milieu urbain* », Post-doctorat en sociologie du développement, Université Humboldt, Berlin.
- [10]. NGONDO a PITSHANDE Iman Séraphin (2008 2009). *Cours de démographie*, note des étudiants de G2 FASE G, UNIKIN.
- [11]. NSIMBA LUZOLO P. (2005-2006). *Entrepreneuriat, Petites et moyennes entreprises (PME)*, cours inédit, G3 Economie UCG - Butembo.
- [12]. TCHOUASSI G. (2005). *Limites du fonctionnement du couple Etat/ marché : une analyse exploratoire de l'entrepreneuriat social et solidaire des femmes*, Ville de Bouaké.