

Le servant leadership: Une stratégie managériale de la femme congolaise au développement durable

[Servant leadership: A managerial strategy for Congolese women in sustainable development]

*Nelly Kasoma Salama*¹⁻²

¹Doctorante en Sciences Politiques et Administratives, Université de Kinshasa, RD Congo

²Assistante 2nd mandat, Institut National du Bâtiment et des Travaux Publics, RD Congo

Copyright © 2022 ISSR Journals. This is an open access article distributed under the *Creative Commons Attribution License*, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT: This reflection on female servant leadership and sustainable development dealt, firstly, with the notions of servant leadership where we exploited leadership in the service of others, the characteristics and qualities of the servant leader, the alternative model of management of people, the conceptual foundation and the origin of the paradigm and the principles that the servant leader must respect. Secondly, we alluded to the operational axes of female servant leadership. Here, we have addressed servant leadership and the economy by highlighting Congolese women and the informal economy and by proposing a solution to formalize the informal; female servant leadership and the environment where we have dealt with the Congolese woman and the improved stove, the environmental benefit, without forgetting the woman and the water, the economic benefit and the social benefit; female servant leadership and social issues where we have emphasized Congolese women and poverty, possible solutions to get women out of poverty, women and maternal health, women and HIV/AIDS, Congolese woman and the employment sector. The last point was dedicated to managerial strategies for the success of female servant leadership: the creation of gender machines, education, appropriation of the fight for sustainable development and the application of legal texts.

KEYWORDS: Leadership, strategy, women, development, sustainable.

RESUME: Cette réflexion sur le servant leadership féminin et le développement durable, a traité, en premier lieu, des notions de servant leadership où nous avons exploité le leadership au service des autres, les caractéristiques et les qualités du leader serviteur, le modèle alternatif du management des hommes, le fondement conceptuel et l'origine du paradigme et les principes que doit respecter le leader serviteur. En deuxième lieu, nous avons fait allusion aux axes opérationnels du servant leadership féminin. Ici, nous avons abordé le servant leadership et l'économie en mettant en exergue la femme congolaise et l'économie informelle et en proposant une piste de solution pour formaliser l'informel; le servant leadership féminin et l'environnement où nous avons traité de la femme congolaise et le foyer amélioré, le bénéfice environnemental, sans oublier la femme et l'eau, le bénéfice économique et le bénéfice social; le servant leadership féminin et le social où nous avons mis l'accent sur la femme congolaise et la pauvreté, les pistes de solution pour sortir la femme de la pauvreté, la femme et la santé maternelle, la femme et le VIH/SIDA, la femme congolaise et le secteur de l'emploi. Le dernier point a été dédié aux stratégies managériales de réussite du servant leadership féminin: la création des machines de genre, l'éducation, l'appropriation du combat pour le développement durable et l'application des textes légaux.

MOTS-CLEFS: Leadership, stratégie, femme, développement, durable.

1 INTRODUCTION

Après de nombreuses tentatives ponctuelles des politiques publiques relatives au développement, à l'amélioration de la condition féminine et à la gestion adéquate de l'environnement et de la société dans sa complexité, l'humanité ou mieux les Etats et, particulièrement, ceux tiers-mondistes ont été rattrapés à la fin du 20^{ème} siècle par leurs propres déficits de gestion inhérents à leurs systèmes. Il est évident que le mot développement en liaison avec les pays sous-développés, en voie et en développement, désigne un phénomène relativement récent. C'est après la seconde guerre mondiale que les pays riches, voulant effacer les inégalités entre eux et les pays pauvres, ont décidé de mettre en œuvre des politiques et des projets de développement destinés à combler l'injustice de ce retard [1].

Le développement durable est une nouvelle conception de l'intérêt public, appliquée à la croissance économique et reconsidérée à l'échelle mondiale afin de prendre en compte les aspects environnementaux généraux d'une planète globalisée.

A dire vrai, les hommes et les femmes doivent dorénavant modifier en profondeur l'image qu'ils se font d'eux-mêmes à l'intérieur d'une société qui provoque une mutation culturelle en bouleversant les relations de pouvoir entre homme / femme et en condamnant l'un et l'autre à repenser la nature et la place de l'autre dans la société pour un développement soutenable.

Parmi les voies sûres pour y parvenir, il y a lieu de reconnaître le leadership serviteur, nouveau paradigme considéré comme un processus social interactif par lequel un leader, du fait de son autorité, de son projet, de sa personnalité, de ses attitudes et comportements, réussit à obtenir l'adhésion libre et volontaire, et donc la coopération de la plupart des personnes et des équipes de son organisation.

C'est pourquoi, ce paradigme qui représente un modèle de leadership révolutionnaire et innovant, d'apparence paradoxale mais qui se révèle en pratique à la fois puissant et humaniste, nous a permis de nous pencher sur son volet féministe en le rapprochant au développement durable. En d'autres termes, nous faisons un rapprochement entre le leadership serviteur féministe et le développement durable en RDC.

Ainsi, trois points importants constituent l'armature de cette réflexion, à savoir: le servant leadership féminin, le servant leadership féminin et le développement durable et les stratégies managériales pour la réussite du modèle servant leadership féminin.

2 APPROCHE NOTIONNELLE SUR LE SERVANT LEADERSHIP

2.1 ECLAIRAGE TERMINOLOGIQUE

Les fondements conceptuels et l'origine du paradigme servant leadership, il convient de rappeler que le leadership est un processus social interactif par lequel un leader, du fait de son autorité, de son projet, de sa personnalité, de ses attitudes et comportements, réussit à obtenir l'adhésion libre et volontaire, et donc la coopération de la plupart des personnes et des équipes de son organisation.

Le concept de leader serviteur fut popularisé, au début des années 1970, par Robert K. Greenleaf [2]. Il s'agit d'un leadership éthique qui se veut une critique du leadership autoritaire. L'attitude vertueuse des leaders serviteurs, basée sur l'humilité, la gratitude, le pardon et l'altruisme, donne lieu à d'autres comportements comme le renforcement de pouvoir (empowerment) et l'intendance. Ceux qui désirent mener doivent également être prêts à être influencés par ceux qui suivent.

En effet, les définitions classiques du leadership ont principalement porté sur les processus d'influence des leaders. Le leadership serviteur, comme son nom l'indique, est une approche qui encourage une personne dépositaire de l'autorité d'aborder une tâche avec un désir de servir ses suiveurs, comme sa première préoccupation. Cela signifie que les leaders se renseignent sur les besoins des suiveurs qu'ils sont alors prêts à satisfaire, à nourrir, à défendre, et à leur donner des moyens de devenir eux-mêmes des leaders serviteurs.

Robert Greenleaf, l'initiateur du leadership serviteur, recommande l'adoption de l'impératif catégorique kantien, qui stipule qu'un leader doit faire ce qui est juste, peu importe le coût. Par exemple, même quand cela n'est pas dans l'intérêt financier de l'organisation, les leaders doivent envisager la responsabilité sociale comme l'un de leurs objectifs majeurs. Le leadership serviteur suit une évolution organique car le leader inspire les suiveurs tout autant qu'eux-mêmes, ce qui implique que les suiveurs deviennent peu à peu des leaders serviteurs, amenant un plus grand nombre d'agents moraux dans la société.

Le leader serviteur laisse de côté l'utilisation abusive du pouvoir et des relations strictement hiérarchiques tout en se focalisant sur l'atteinte d'objectifs profitables pour l'organisation. Le leader est un intendant (stewardship) des ressources de l'organisation et son rôle est de développer ces ressources. Robert Greenleaf, dans son essai de 1970, «Le Serviteur en tant que leader», décrit les leaders serviteurs comme des individus ayant une propension naturelle à servir. Ces personnes font un

choix conscient pour servir plutôt que de rechercher un gain de puissance ou d'acquérir des biens matériels. Le principe de base du leadership de service est de donner la priorité à l'intérêt des autres. De cette façon, l'importance d'un leader ne se mesure pas en fonction des individus qui le suivent, soit en indice quantitatif ou soit sur le plan de l'efficacité mais plutôt par rapport aux personnes qu'il sert et dont il impacte la vie. Pour Robert Greenleaf, les grands leaders sont avant tout motivés pour aider et donc servir les autres.

Les leaders favorisant le style de leadership serviteur reconnaissent et admettent que la force d'une organisation repose sur ses membres, ainsi, ils vont se consacrer à la satisfaction des besoins, dans la mesure du possible, de leurs employés. Comme Robert B. Cunningham (2001) l'affirme, un leader ne peut réussir que si l'adepte servi est considérée comme une personne pleine et entière. En retour, les employés consacrent leurs efforts à s'assurer que les buts du leader, liés à ceux de l'organisation, soient atteints aussi efficacement que possible. Le leader en utilisant le style serviteur exploite la puissance ou la responsabilisation de ses employés. Comme l'a déclaré Robert Greenleaf, être étiqueté comme un leader serviteur, exige de répondre positivement aux questions suivantes: "Est-ce que ceux qui sont servis s'épanouissent comme des personnes autonomes, tout en étant servis, deviennent-ils plus sains, plus sages, plus libres, plus autonomes, plus susceptibles de devenir eux-mêmes des serviteurs ?". Robert Greenleaf (1970) insiste sur la nature bienveillante des leaders serviteurs pour répondre aux besoins prioritaires des salariés servis autant que pour les autres membres moins favorisés de la société au sens large.

2.2 QUALITÉS DU LEADER SERVITEUR

Les leaders serviteurs tentent de répondre à leurs organisations grâce à des caractéristiques telles que l'écoute, l'empathie, le soin des relations, la sensibilisation, la persuasion, la conceptualisation, la prévoyance, la gérance, l'engagement envers le développement des ressources humaines, et l'engagement envers le développement communautaire [3].

J. Barbuto et D. Wheeler ont construit un modèle du leadership serviteur en identifiant cinq dimensions:

- La vocation altruiste. Le leader serviteur est conscient de son choix conscient de servir les autres, et son intérêt n'est pas principalement et intentionnellement de diriger les autres. Le leader serviteur dispose à la fois du désir et de la volonté de mettre de côté son intérêt personnel afin de faire bénéficier les suiveurs de ses compétences;
- La guérison émotionnelle représente la capacité d'un individu à fournir un soutien émotif quand un autre individu échoue dans une tâche, un projet ou dans une relation. Il s'agit non seulement d'une qualité "curative" mais aussi d'une compétence à maintenir, à prévoir et à soutenir la stabilité émotionnelle pour l'organisation entière. Le leader serviteur reconnaît quand et comment favoriser le processus de guérison chez les autres;
- La sagesse. Le leader serviteur est en mesure de surveiller son environnement, de comprendre les implications des événements et d'anticiper les conséquences de ses actes. Il sait faire des choix altruistes utiles par la meilleure décision possible à un moment donné;
- La cartographie de la persuasion. Les comportements d'influence rationnelle sont plus efficaces que les tactiques d'influence de pouvoir. Les leaders qui utilisent la cartographie persuasive sont capables de cartographier et de conceptualiser les problèmes avec une plus grande possibilité de réussite. Ils sont convaincants lorsqu'il faut verbaliser des opportunités. La cartographie encourage les autres à visualiser l'avenir de l'organisation de telle façon qu'elle offre des raisons aux suiveurs pour s'engager davantage;
- L'intendance organisationnelle est définie comme une extension du leadership au-delà de l'organisation en prenant en compte sa responsabilité pour le bien-être de la communauté et pour s'assurer que les stratégies et les décisions prises reflètent l'engagement de s'élargir dans une communauté plus large.

Par ailleurs, N. Kasoma Salama [4] indique les principaux points forts du leadership serviteur de la manière ci-après:

- Une réelle volonté de servir les autres et un intérêt à l'autonomisation des gens qu'ils servent;
- Une grande importance placée sur les valeurs. Les leaders serviteurs restent guidés par des qualités de compassion et de passion;
- Le refus de compromis sur les principes fondamentaux;
- Une très grande attention portée à l'établissement de relations avec les personnes;
- L'utilisation du charisme personnel pour faire avancer les choses;
- Une conviction personnelle plutôt qu'un désir de statut ou de récompense;
- Un accent sur le renforcement des forces des gens plutôt que se concentrer sur ce qui est mauvais chez des gens et leurs faiblesses.

2.3 DIX CARACTÉRISTIQUES DU LEADER SERVITEUR [5]

2.3.1 ÉCOUTE

Les leaders sont de bons communicants et de bons décideurs. En plus de ces qualités, le leader-serviteur doit être à l'écoute attentive des autres. Le leader-serviteur cherche à comprendre ce que veut un groupe et aide à clarifier cette volonté. Il est réceptif à ce qui est dit. Le leader-serviteur s'épanouit grâce à l'écoute, associée à des périodes régulières de réflexion; à une attitude fondée sur la préoccupation véritable du devenir de ses collaborateurs; apprécie et accueille positivement tous les points de vue et les idées et encourage le dialogue constructif et écoute attentivement avant de prendre une décision.

2.3.2 EMPATHIE

Le leader-serviteur sait comprendre et a un sentiment d'empathie pour les autres. Les gens ont besoin d'être acceptés et reconnus pour leur individualité. On suppose que tous ont de bonnes intentions et on ne les rejette pas en tant que personnes, même si on doit parfois refuser d'accepter certains comportements ou performances. Il différencie la personne de son travail, se met à sa place et est reconnaissant, attentif et compatissant.

2.3.3 GUÉRISON

Le leader-serviteur a un pouvoir apaisant, voire curatif sur son entourage ainsi que sur lui-même. Tout le monde a un parcours de vie qui lui est propre avec son lot de blessures et cicatrices émotionnelles. Le leader-serviteur comprend cela et se met au service des autres pour résoudre les conflits, apaiser les tensions. Ainsi, il comprend que les individus ont chacun leur propre histoire, négocie les conflits et harmonise les rapports.

2.3.4 CONSCIENCE

Le leader-serviteur a une grande conscience de soi, ce qui lui permet de comprendre les aspects reliés à l'éthique et aux valeurs. Cette conscience lui permet d'appréhender une situation selon une approche plus intégrée et globale. Selon Robert K. Greenleaf: « La conscience n'apporte pas de réconfort – au contraire. La conscience distribue et éveille. Les bons leaders sont en général très lucides et équilibrés. Ils n'ont pas besoin de réconfort. Ils ont leur propre source de sérénité intérieure ». Bref, il est sa propre conscience: reconnaît et comprend les limites personnelles et les faiblesses et répond aux besoins des autres et aux préoccupations du groupe.

2.3.5 PERSUASION

Le leader-serviteur préfère convaincre plutôt que de donner des ordres. Il sait être persuasif plutôt qu'autoritaire dans la prise de décisions au sein de l'organisation. Les fameuses phrases « c'est comme ça et pas autrement ! », « c'est un ordre ! » ne font pas parties du vocabulaire du leader-serviteur. Cette qualité est l'une des distinctions les plus claires entre le modèle directif traditionnel et celui du leadership-serviteur. Le leader-serviteur sait obtenir le consensus au sein du groupe. Bref, il se sert de la confiance acquise pour guider ses collaborateurs et n'abuse pas de son autorité.

2.3.6 CONCEPTUALISATION

Les Leaders-serviteurs recherchent en permanence « à rêver de grands rêves ». Une personne qui sait regarder un problème (ou une organisation) de manière conceptuelle, abstraite sait penser au-delà des réalités quotidiennes. Cela peut nécessiter de la discipline et de la pratique pour de nombreux managers. Les Leaders-serviteurs recherchent toujours un équilibre délicat entre la pensée conceptuelle et une approche pragmatique, orientée sur le quotidien. Donc, il a une vision claire de l'avenir et sait la partager et se focalise sur les préoccupations stratégiques et les objectifs.

2.3.7 PRÉVOYANCE

Le leader-serviteur sait tirer les leçons du passé, comprend les réalités du présent et peut appréhender les conséquences d'une décision dans le futur. Pour cela, il faut avoir un esprit intuitif. La prévoyance reste un domaine rarement abordé dans les études sur la direction mais mérite qu'on s'y attarde. Ainsi, il a un esprit créatif et sait faire preuve d'un bon jugement.

2.3.8 GÉRANCE

Le leader-serviteur a la charge de gérer toutes les ressources à sa disposition pour le bien de l'organisation et non pas pour en son propre bien. Le leader-serviteur s'engage à répondre aux besoins des autres. Il privilégie aussi une approche basée sur la transparence et la persuasion et non pas sur le contrôle. Bref, il gère les ressources pour le bien du groupe et accepte la responsabilité de ces ressources.

2.3.9 ENGAGEMENT ENVERS LE DÉVELOPPEMENT DES PERSONNES

Le leader-serviteur est convaincu que les gens ont une valeur intrinsèque, dépassant leurs contributions en tant qu'employés. Par conséquent, le leader-serviteur est profondément engagé dans la croissance de chaque individu au sein de son organisation. Le leader-serviteur souhaite mettre tout en œuvre pour favoriser la croissance et l'épanouissement de ses collaborateurs. Donc, il comprend que chacun possède peut « grandir » en tant qu'individu, est toujours disposé à aider les gens à s'épanouir et aime être un mentor.

2.3.10 ENGAGEMENT VERS LE DÉVELOPPEMENT DE LA COMMUNAUTÉ

Le leader-serviteur cherche à construire une communauté entre ses collaborateurs et ses clients (internes et externes). Pour cela, il fait en sorte que l'ensemble soit plus grand que la somme des parties qui le composent, encourage la cohésion d'équipe et l'esprit de camaraderie et favorise la coopération et développe des groupes productifs.

2.4 PRINCIPES [6]

Contrairement au management classique « héroïque », ici le leader:

- Ecoute de manière attentive ses collaborateurs pour comprendre leurs idées, besoins et leurs soucis;
- Agit de manière réfléchie pour aider à la recherche d'un consensus;
- Essaie de trouver un équilibre entre les points de vue différents voire opposés;
- S'élève au-dessus des compromis afin de trouver une solution perçue juste;
- Fournit des informations essentielles pour une compréhension complète de la mission de l'organisation pour tous les collaborateurs;
- Construit une réelle vision partagée avec le plus grand nombre de collaborateurs quant au projet stratégique de l'organisation et à ses implications opérationnelles;
- S'auto-contrôle quelles que soient les circonstances afin d'agir de manière éthique;
- Encourage les relations de coopération entre les différents acteurs de l'organisation en soulignant leur interdépendance selon une vue systémique;
- Apprend des erreurs et développe une culture managériale d'apprentissage à tous les niveaux et de façon permanente;
- Encourage de toutes les façons possibles, les contributions créatives de tous les membres et de toutes les équipes de l'organisation et ce, à tous les niveaux hiérarchiques;
- Attache une importance essentielle à la construction et au maintien d'un climat de confiance entre tous les acteurs internes, mais aussi avec les partenaires externes de l'organisation;
- Adopte un esprit d'humilité, de simplicité et de service envers toutes les personnes de l'organisation et en particulier, vis-à-vis de ses collaborateurs afin de faciliter leurs tâches [7].

Ainsi, loin d'être une quête personnelle du pouvoir du prestige ou des récompenses matérielles le servant leader procède d'une motivation intrinsèque du responsable hiérarchique pour aider, enrichir et élever les autres par des nouvelles possibilités et de nouveaux niveaux d'accomplissement professionnel à la fois comme individu et comme équipier. Il en résulte donc de ce modèle une plus grande attention aux collaborateurs et en particulier, aux considérations d'éthique managériale de la part du manager leader qui adopte spontanément des attitudes et des comportements empreints de respect, de partage, d'aide, d'empathie, d'encouragement, d'aide à l'apprentissage, de convivialité, d'esprit de partenariat vis-à-vis des collaborateurs.

En outre, une autre culture de leadership beaucoup plus favorable à l'épanouissement des talents et à la mobilisation des potentiels de l'ensemble des collaborateurs apportant ainsi davantage de satisfaction à tous tout en enrichissant l'organisation.

De ce qui précède, comme le fait remarquer Hamel, fin analyste et prospectiviste du management des organisations, il est plus que temps de repenser les hypothèses fondatrices des principes et pratiques traditionnelles du management des organisations qui ne sont plus valables dans le contexte actuel et qui le seront de moins en moins à l'avenir, compte tenu des changements majeurs intervenus depuis d'un demi-siècle.

Le paradigme innovant servant leader permet en effet d'apporter des réponses opérationnelles. Mais, il est clair qu'il oblige à des profondes remises en cause d'un ensemble de croyances, d'idées reçues et de principes de management qui sont encore fortement ancrés dans les mentalités, malgré leur inadéquation croissante dans le contexte actuel et a fortiori futur.

Par ailleurs, face à l'émergence inéluctable du développement durable et l'aspiration croissant à un management responsable le servant leader apparaît comme une nouvelle piste car non seulement il permet de concilier, mais de mettre en synergie une éthique et des pratiques managériales permettant une meilleure qualité de vie du travail des hommes et des performances supérieures de l'organisation.

3 SERVANT LEADERSHIP FEMININ ET DEVELOPPEMENT DURABLE

A travers cet axe, nous mettons un accent particulier entre le servant leadership féminin et les piliers du développement durable.

3.1 SERVANT LEADERSHIP FÉMININ ET ÉCONOMIE

Exceptionnellement pour le premier pilier, nous nous focalisons essentiellement sur le rapport qui existerait entre la femme congolaise et l'économie (informelle).

Selon le Bureau International du Travail [8], l'économie informelle désigne toutes les activités s'exerçant généralement dans les milieux urbains des pays du Tiers-monde et caractérisée par la facilité d'entrée, le marché de concurrence non réglementé, l'utilisation des ressources locales, la propriété familiale de l'entreprise, la petite taille des activités, les technologies adaptées à forte intensité du travail et les formations acquises en dehors du système scolaire.

La crise d'emploi, le déchirement du tissu économique, les guerres d'agressions récurrentes, les crises politiques, les us et coutumes rétrogrades, le manque de sécurité matérielle, la concurrence avec les plus grands vendeurs ainsi que les stéréotypes du genre font que les femmes congolaises se retrouvent de plus en plus et en plus grand nombre dans le secteur de l'économie informelle pour faire face à la réalité écrasante de la vie au quotidien dans un pays en crise multi sectorielle. Ainsi, en plus de son rôle traditionnel d'épouse, de mère, de ménagère, de gardienne des us, et d'éducatrice des enfants, la femme est devenue, par la pratique, une actrice incontournable dans la survie ou la substance de beaucoup de ménages.

Cependant, les causes et les conséquences de l'informel sont cruciales, étant donné que celui-ci joue un rôle dominant dans l'économie en matière de création d'emplois, de contribution à la formation du retenu, et de financement du budget de l'Etat [9]. Un formidable amortisseur social, et pourtant sa taille dans le Produit Intérieur Brut est un indicateur de sous-développement qui bloque toute perspective de croissance endogène condition nécessaire au développement économique et durable.

C'est pourquoi, le rôle de la femme congolaise dans l'économie informelle devrait être reconnu et valorisé notamment par une politique appropriée d'incitations car, cette économie présente encore beaucoup de faiblesses. On pensera à :

- Réaliser des campagnes de sensibilisation des avantages de la formalisation des activités de porte à porte;
- Réduire sensiblement les frais d'enregistrement au registre de commerce;
- Faciliter l'accès aux prêts et crédits bancaires pour les femmes;
- Octroyer par l'état des crédits agricoles;
- Elaborer par l'état des plans d'épargne et de crédit;
- Créer des coopératives collectives/associatives.

3.2 SERVANT LEADERSHIP FÉMININ ET ENVIRONNEMENT

Pour ce point, l'accent est systématiquement mis sur le rapport entre la femme congolaise et les foyers améliorés pour ainsi dégager les enjeux qui en découleraient.

Depuis la nuit de temps, la femme congolaise vivant dans les milieux ruraux et périurbains utilisent des foyers ouverts traditionnels pour faire la cuisson des aliments, une pratique certes, aux lourdes conséquences au niveau environnemental, sanitaire et économique.

De cette façon, on parle de plus en plus des foyers améliorés comme solution palliative et durable au calvaire quotidien de la femme face à la fumée et aux micro-particules responsables de toutes sortes des maladies dont le cancer de poumon. Contrairement aux foyers ouverts traditionnels, les foyers améliorés sont conçus suivant les normes environnementales offrant ainsi aux femmes une assurance vie dans ce domaine. Outre la réduction de la santé des enfants et de la femme, les foyers améliorés permettent également de réduire la déforestation de facteur du réchauffement climatique.

En effet, la réduction de la consommation de bois permettra de réduire la pression sur les ressources forestières en RDC, un pays déjà gravement touché par la déforestation. De plus, la protection du couvert forestier permet également de protéger la biodiversité, de limiter l'érosion des sols et d'améliorer les rendements agricoles.

Par ailleurs, l'Organisation Mondiale de la Santé estime à 342.000S personnes/an la mortalité directement liée à la pollution atmosphérique domestique notamment au monoxyde de carbone et aux particules en suspension [10]. L'utilisation des cuissons améliorés permettrait de réduire le risque de développer des maladies ex: cancer de poumons, etc.

Aussi, la réduction de la consommation de bois se traduit généralement en moyenne pour chaque ménage par une réduction de dépenses liées au bois. Dans le cas où le bois serait collecté manuellement, la réduction de la consommation entraîne un gain de temps pour les femmes et les enfants généralement chargés de la collecte du bois intensive en main d'œuvre ouvrant ainsi la porte à des activités sociales ou économiques.

Ainsi, il faudra penser à:

- Des campagnes de sensibilisation sur les inconvénients des cuissons traditionnels et les avantages des cuissons améliorés;
- La distribution par l'état des cuissons améliorées pour susciter de l'intérêt;
- La prise en charge par l'état des industries de fabrication de ces foyers en grand nombre pour réduire le prix sur le marché;
- La mise sur pied des grammes de reboisement.

On ne peut pas parler du développement durable sans des pratiques durables et de manières de penser durablement. Les cuissons améliorées s'avèrent, le cas échéant, une solution durable pour la santé de la femme et l'avenir de l'humanité sur le plan environnemental. Aussi, elles luttent contre la déforestation, l'un de facteur de réchauffement climatique. La femme doit contribuer au développement durable mais à condition qu'elle soit en bonne santé et opter pour cette cuisson de recharge souverain et la femme et l'humanité. Une gestion écologique adéquate cherche, en premier lieu, à atténuer l'irréversible de certaines actions polluantes commises dans le passé et tient compte que nous ne disposons pas des substitutions par certains écosystèmes à l'heure actuelle.

3.3 SERVANT LEADERSHIP FÉMININ ET SOCIAL

On trouve principalement des femmes parmi les 1,5 milliards de personnes qui vivent avec 1 dollars par jour au moins. Et, les femmes congolaises ne font pas exception pour ne pas dire que leur situation est plus dramatique à la lumière du contexte post conflit de notre pays aggravant ainsi la crise et la pauvreté dans d'autres parties du pays [11].

Les femmes et les enfants sont les premières victimes des guerres et des instabilités politiques. C'est ainsi que le fossé entre les femmes et les hommes pris dans le cycle de la pauvreté, continue de se creuser. D'où, l'expression « féminisation de la pauvreté ». Comme partout ailleurs, les femmes congolaises pauvres n'ont pas accès au crédit, aux ressources essentielles et à l'héritage, leurs besoins sanitaires et alimentaires ne constituent pas une priorité ni pour la famille ni pour l'Etat. Leur accès à l'éducation et aux services d'aide est insuffisant, leur participation à la prise de décisions dans le foyer comme au sein de la communauté, est minimale. Les femmes congolaises prises dans le cycle de la pauvreté n'ont pas accès aux ressources et aux services qui leur permettraient d'en sortir.

Il y a lieu de relever également, sur le plan, les problèmes entre la femme congolaise et l'eau, la femme congolaise et la santé maternelle ainsi que la femme congolaise et le VIH/SIDA.

En effet, relativement à l'eau, depuis des millénaires, les femmes africaines et congolaises, en particulier, parcourent des kilomètres et des kilomètres à la recherche de l'eau potable pour les besoins vitaux de leurs ménages [12]. Les heures que les femmes et les filles passent chaque jour à collecter de l'eau constituent une immense perte de temps et d'opportunité précieux. Pour les femmes, les coûts d'opportunité de la collecte de l'eau sont élevés et ont de profondes répercussions.

En ce qui concerne la santé maternelle, relevons que donner les moyens de vivre une vie saine et promouvoir le bien-être de tous à tous les âges est essentiel pour le développement durable [13]. Cependant, de nombreux pays dont la RDC actuellement sont confrontés à de graves risques pour la santé, notamment des taux élevés de mortalité maternelle et néonatale.

En rapport avec le VIH/SIDA, notons bien qu'en RDC, il y a à peu près autant de femmes que d'hommes qui souffrent du VIH, les chiffres globaux cachent des différences considérables quant à ce que la maladie implique les hommes et les femmes [14].

De ce fait, l'inégalité entre les femmes et les hommes est l'une des formes les plus anciennes et les plus répandues d'inégalité dans le monde. Elle prive les femmes de leur droit d'expression, dévalorise leur travail et les places en position d'infériorité par rapport aux hommes, tant au niveau du foyer que de la nation retardant ainsi gravement leur pleine participation à la reconstruction nationale de la RDC et du développement durable. Bien qu'en RDC les hommes et les femmes souffrent de la pauvreté, la discrimination basée sur le genre fait que la femme congolaise a moins des ressources pour y faire face. Emprisonnées dans des tâches domestiques qui leur prennent beaucoup de temps, les possibilités qu'elles ont de travailler ou de monter des entreprises sont plus limitées. Certaines d'entre elles se retrouvent contraintes à se soumettre à l'exploitation sexuelle pour s'aider à lutter pour survivre.

Et alors que les femmes congolaises dans leur ensemble n'ont pas encore obtenu l'égalité en matière de participation à la vie politique, celle qui se trouvent en situation de pauvreté et sont encore plus marginalisées. Leur voix rarement entendue dans les décisions sur la gestion de l'économie ou dans la répartition des profits et des coûts la déclaration et le programme d'action de Beijing, adoptés en 1995 par 189 Etats membres dont la RDC, reflètent l'urgence suscitée par la situation des femmes et la pauvreté et faisant le premier de 12 domaines de préoccupations majeures.

Les actions entreprises dans l'un ou l'autre de ces domaines que ce soit dans l'éducation, l'environnement ou autre aident les femmes à améliorer leur sort. Mais, les mesures visant à réduire la pauvreté des femmes sont elles aussi cruciales.

Ainsi, à la lumière de ce qui précède nous suggérons ce qui suit:

- L'octroi des crédits sans intérêts aux femmes propriétaires de petites entreprises;
- L'octroi de capital initial aux femmes démunies afin d'élever le niveau de leurs vies;
- Des réformes législatives et administratives afin d'accorder aux femmes un accès complet et égal aux ressources, dont le droit d'hériter et d'accéder au statut de propriétaire terrien;
- Prévoir dans le budget, un montant pour garantir un revenu minimal aux familles pauvres, pour la plupart dirigées par des femmes; consacrer des fonds à des programmes visant à intégrer les ménages ruraux dirigés par les femmes dans l'emploi productif;
- Mise sur pied d'un plan d'aide aux familles à faibles revenus, notamment celles dirigées par des femmes à accéder à l'éducation et au logement;
- Construire des forages d'eau douce dans les milieux ruraux comme solution palliative à la rareté d'eau et placer les femmes comme responsables;
- Mettre en œuvre une gestion intégrée des ressources en eau à tous les niveaux;
- Protéger et restaurer les écosystèmes liés à l'eau notamment: les montagnes, les forêts, les zones humides, les rivières, les aquifères et les lacs;
- Mettre à pied des programmes relatifs à l'eau à l'assainissement y compris la collecte de l'eau, la désalinisation, l'utilisation rationnelle de l'eau, le traitement des eaux usées, le recyclage et les techniques de réutilisation;
- Le financement efficace des systèmes de santé;
- La planification familiale;
- Renforcer la gouvernance et la coordination de la réponse au vih/sida par des actions plus concrètes de proximité surtout à l'égard de la femme;

- Intégrer la problématique du vih/sida dans les axes prioritaires de la république;
- Sensibiliser sans relâche pour prévenir car dit-on mieux vaut prévenir que guérir;
- Meilleure prise en charge des malades déjà infectés;
- Gratuité des anti-retroviraux.

4 QUELQUES STRATEGIES MANAGERIALES POUR LA REUSSITE DU MODELE SERVANT LEADERSHIP

4.1 CRÉATION DES MACHINES DE GENRE

Ces machines de genre seront comme une sorte de rouleau compresseur institutionnel qui conditionnent les imaginaires, configurent les esprits forment des manières d'être, encadrent les conduites et projettent des rêves d'une nouvelle société.

Elles commencent par la mise des pratiques « genre » comme exigences au cœur des textes fondamentaux qui régulent la vie de la société congolaise. Elles s'incarnent dans les institutions juridiques, politiques, sociales et culturelles concrètes d'animation, de suivi et d'évaluation des décisions prises pour la promotion de genre. Car il est évident que si l'on veut que la parité ou la proportionnalité juste soit appliquée, il faut que la décision soit prise au niveau du leadership national de contrainte toutes ses institutions à fonctionner selon perspective, sous peine des sanctions visibles et vérifiables, on devra faire de même dans les mœurs de la vie quotidienne où le respect de la femme, sa valorisation sociale et sa promotion éthique devraient devenir le ferment d'une culture nouvelle.

4.2 EDUCATION

Il faut une éducation globale orientée par les principes du « genre ». Une éducation organisée de telle manière que tous les lieux où elle se déploie, en famille, dans le système scolaire et universitaire, dans l'église et communautés de foi comme dans les partis politiques et les forces de la société civile, soient des lieux de consolidation de la culture du genre. Car, tant que l'éducation n'aura pas pour fondement, pour perspective et pour contenu cette dynamique de conscience, de culture sociale et de principe de civilisation, il sera difficile d'éclore les potentiels politique, social, économique et culturel de la femme pouvant la permettre une effective participation ou développement de la République Démocratique du Congo. Donc, la nécessité de casser les ressorts des archaïsmes sociaux pour créer une nouvelle société, sur base de nouvelles normes sociales avec le genre ou le centre des préoccupations à tous les niveaux.

4.3 APPROPRIATION DU COMBAT POUR LE DÉVELOPPEMENT DURABLE

Toutes les femmes congolaises loin de tous les folklorismes incantatoires qui caractérisent souvent les débats sur la condition des femmes dans notre pays doivent être conscientes de cette lutte et en faire une préoccupation quotidienne.

L'époque de crâne aux bonnes intentions de lois et règles sociales est révolue. Il est temps pour les femmes de prendre en charge toute la puissance créatrice qui se dévoile dans les batailles concernant le genre et d'en faire son sang. L'éducation devra avoir cela pour enjeu, mais c'est surtout la manière puissante dont cet enjeu aura été approprié par les femmes congolaises elles-mêmes dans la vie et la culture de tous les jours qui déterminera sa sphère d'influence dans le développement durable de la République Démocratique du Congo.

4.4 INSTRUMENTS LÉGAUX DE SOUTIEN

En rapport avec les textes légaux, il y a lieu de retenir ce qui suit:

- La Déclaration Universelle des Droits de l'Homme;
- Le Pacte International relatif aux droits économiques, sociaux et culturels;
- La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes;
- La Charte Africaine des Droits de l'Homme et des peuples;
- Les différents traités et accords internationaux ratifiés par la RDC;
- La Constitution de la République;
- Les lois particulières ou spéciales congolaises.

5 CONCLUSION

Cette réflexion sur le servant leadership féminin et le développement durable, a traité, en premier lieu, des notions de servant leadership où nous avons exploité le leadership au service des autres, les caractéristiques et les qualités du leader serviteur, le modèle alternatif du management des hommes, le fondement conceptuel et l'origine du paradigme et les principes que doit respecter le leader serviteur. En deuxième lieu, nous avons fait allusion aux axes opérationnels du servant leadership féminin. Ici, nous avons abordé le servant leadership et l'économie en mettant en exergue la femme congolaise et l'économie informelle et en proposant une piste de solution pour formaliser l'informel; le servant leadership féminin et l'environnement où nous avons traité de la femme congolaise et le foyer amélioré, le bénéfice environnemental, sans oublier la femme et l'eau, le bénéfice économique et le bénéfice social; le servant leadership féminin et le social où nous avons mis l'accent sur la femme congolaise et la pauvreté, les pistes de solution pour sortir la femme de la pauvreté, la femme et la santé maternelle, la femme et le VIH/SIDA, la femme congolaise et le secteur de l'emploi. Le dernier point a été dédié aux stratégies managériales de réussite du servant leadership féminin: la création des machines de genre, l'éducation, l'appropriation du combat pour le développement durable et l'application des textes légaux.

A travers cette analyse, il y a lieu de retenir que le leader serviteur laisse de côté l'utilisation abusive du pouvoir et des relations strictement hiérarchiques tout en se focalisant sur l'atteinte d'objectifs profitables pour l'organisation.

Il est évident que la notion du développement durable est transversale et multidimensionnelle et nécessite la prise en compte de tous les facteurs tant économique, social environnemental pour faire face d'une manière efficace à défis séculaires de l'humanité.

La femme congolaise est une ressource indispensable, mieux le partenaire de l'homme dans l'entreprise du développement durable. On devra donc se convaincre que tout développement d'une société passe par la reconnaissance de l'effort de la femme et par l'intégration de cette dernière aux activités les plus variées et les plus nombreuses de la vie nationale.

REFERENCES

- [1] N. KASOMA SALAMA, Etude de la place du genre dans le développement durable de la République Démocratique du Congo: esquisse du modèle d'un leadership féminin axé sur le servant leadership féminin, Mémoire de DEA en SPA, UNIKIN, 2019-2020, inédit.
- [2] https://www.wikiberal.org/wiki/Leadership_serviteur, consulté le 13 avril 2019.
- [3] L-C. SPEARS, « Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders », in Journal of Virtues & leadership, vol. 1 Iss. 1, 2010, pp.25-30.
- [4] N. KASOMA SALAMA, op. cit., p.23.
- [5] <http://leanmanufacturing.com/les-10-caracteristiques-du-leader-serviteur>, consulté le 22 février 2019.
- [6] D. BELET, op. cit.
- [7] D. BELET, op. cit.
- [8] G. VILLERS, « Economie populaire et phénomènes informels au Zaïre et en Afrique », in Les cahiers du CEDAF-ASDOC STUDIES, n°3-4, 1992, pp.1-14.
- [9] M. CARR, « Appropriate technology for women », in Appropriate technology, 1015, n°1, 1979, pp.4-5.
- [10] <https://blogs.unicef.org>, consulté le 22 février 2019.
- [11] www.cd.undp.org, consulté le 22 février 2019.
- [12] <https://www.partagedeseaux.infos>, consulté le 22 février 2019.
- [13] <https://www.un.org>, consulté le 12 avril 2019.
- [14] Health Profile: Democratic Republic of Congo, USAID, Novembre 2004.