

LEADERSHIP FEMININ :

Un levier pour les droits et
la responsabilité sociétale.

• FOCUS LIONS :

Madame **Aïssata MOUSSA**,
Past Gouverneur de District 403 B1,
Réfèrent-Pays AGE.

...Page 14



Highlights

- Message du Président
- Causes et Impacts
- Appel à l'action



Médical optique est une officine d'optique lunetterie et contactologie, spécialisée dans la vente d'équipements optiques (verres + montures), montage de verres ophtalmiques, vente de produits d'entretien et accessoires (lingettes, spray, prêt à lire...).

vous y trouverez également des lentilles de couleur pour le fun, des lunettes solaires et une équipe de qualité à votre disposition. nous offrons aussi un service après vente pour tout achat de montures et verres achetés dans nos locaux.

médical optique vous propose des verres ophtalmiques. ce sont des lentilles qui servent à corriger la vision. plusieurs critères tels que la prescription du médecin, l'utilisation que l'on fait de ses lunettes et des besoins en terme de confort pourront guider les professionnels de la vue afin de trouver les verres qui correspondent le mieux aux besoins et au budget du client.

Contact : (+242) 06 886 61 25 - cmo.clinique@gmail.com



Editorial

Chers lecteurs,

Le mois de mars est une période clé pour célébrer les avancées réalisées en matière de droits des femmes tout en mettant en lumière les défis persistants qui entravent leur pleine égalité. Ce moment nous invite à réaffirmer notre engagement collectif envers l'égalité des sexes et à intensifier nos efforts pour promouvoir l'autonomisation des femmes à travers des actions concrètes et durables.

À Brazzaville, des initiatives novatrices témoignent d'une dynamique prometteuse dans plusieurs domaines essentiels : l'éducation, les sciences, l'autonomisation économique et le leadership. Ces projets incluent notamment des programmes de formation visant à renforcer les compétences des femmes, des plateformes collaboratives pour encourager leur participation active dans les processus décisionnels, ainsi que des partenariats stratégiques avec des organisations locales et internationales. Ces efforts s'inscrivent dans

une vision globale d'une société où les femmes jouent un rôle moteur dans le développement durable.

Ce numéro spécial de BASUNGI met en lumière ces initiatives remarquables tout en proposant des approches stratégiques pour consolider ces progrès. Il explore également les moyens de surmonter les obstacles structurels tels que les inégalités économiques, les discriminations systémiques et le manque d'accès aux ressources essentielles.

Ensemble, œuvrons avec détermination pour construire une société plus juste et inclusive, où chaque femme peut s'épanouir pleinement et contribuer activement au progrès collectif. Ce chemin vers l'égalité nécessite non seulement une mobilisation constante mais aussi une transformation profonde des mentalités et des structures sociales.

Franck KOUASSI
 Président de la Région 25

Equipe de Rédaction :

Responsable de la Communication : **Lions Franck KOUASSI**
 Chargé des Relations Publiques et Médias : **Lions Marc KOUASSI**
 Responsable des Partenariats : **Lions Olivier N'CHO**
 Community Manager et Analyste des Données : **Leo Duckene ELION**
 Rédacteurs/Éditeurs : **Leo Fardy ABONGO & Leo Louange Lumière NDILOU N.**
 Graphiste Designer : **Jean Gabin NZABA & Prince BOUYOU**
 Site web : www.lionsclubs-brazzaville.cg



04

I. Portrait du Mois :
Professeure Francine NTOUMI.



14

III. Focus Lions : PDG Aïssata Moussa



18

IV. Etude de Cas : Initiatives de Promotion des Droits des Femmes à Brazzaville par AGC-VIE



22

V. PROJETS LOCAUX : Incubateur SOUNGA.
Madame Danièle SASSOU NGUESSO

I. PORTRAIT DU MOIS

Professeure Francine NTOUMI.

Eminente professeure d'épidémiologie moléculaire, figure de proue dans le domaine et présidente de la Fondation Congolaise pour la Recherche Médicale (FCRM), une institution dont elle est l'âme dirigeante.



1. Professeure, pourriez-vous vous présenter et partager avec nous les grandes étapes de votre parcours, ainsi que les motivations qui vous ont conduite à embrasser une carrière de scientifique ?

Je suis **Francine NTOUMI**, Professeure d'épidémiologie moléculaire des maladies infectieuses et Présidente de la **Fondation Congolaise pour la Recherche Médicale**. Mon parcours éducatif, empreint de rigueur et d'excellence, s'est déroulé entre le Congo et la France. Dès l'âge de 12 ans, mon père, soucieux de m'offrir les meilleures opportunités, a jugé préférable que je poursuive mes études en France, craignant que le système éducatif congolais ne soit plus à la hauteur. Bien que la santé m'ait toujours fascinée, ce n'est pas la médecine qui m'attirait initialement, mais plutôt les investigations, en raison de ma passion pour les enquêtes policières. Jusqu'à l'obtention de mon doctorat, je me suis efforcée de décrocher les meilleures mentions, animée par une quête incessante de l'excellence académique, sans pour autant avoir une vision très claire de mon avenir.

Cependant, mon père m'avait enjoint, dès mon départ pour la France, de revenir travailler au Congo à l'issue de mes études. Cette orientation était donc ancrée dans mon esprit, et je savais que mon destin était de retourner dans mon pays d'origine. C'est après mon passage à l'Institut Pasteur, où j'ai pu observer le travail des scientifiques, que ma voie s'est clairement dessinée.

Aujourd'hui, la Fondation Congolaise pour la Recherche Médicale, que j'ai moi-même fondée et développée, incarne sans aucun doute mon identité la plus importante. En tant que Présidente de cette institution, et en tant qu'enseignant-chercheur spécialisé dans les maladies infectieuses, je peux dire que ma carrière a trouvé son épanouissement véritable.

2. Quels ont été les principaux obstacles auxquels vous avez été confrontée en tant que femme scientifique, tant sur le continent africain qu'à l'échelle internationale ?

Ma carrière scientifique a débuté en dehors du continent africain, plus précisément à l'Institut Pasteur. J'ai ensuite œuvré pendant cinq années au Gabon avant de poursuivre mon parcours en Allemagne. Je dirais avoir ressenti les difficultés liées à l'Afrique centrale dès mon séjour en Tanzanie, où j'ai dirigé l'Initiative **Multilatérale contre le Paludisme** (AMIM). Ces défis étaient ceux de tout gestionnaire. Cependant, les véritables défis se sont fait sentir lorsque je suis retournée au Gabon, puis au Congo.

Il est donc primordial d'agir sur ces deux leviers complémentaires - le système éducatif et l'environnement familial - afin de déconstruire efficacement les stéréotypes tenaces à l'encontre des femmes dans les sciences.

Pendant la première partie de ma carrière, à l'étranger, je n'ai pas éprouvé de difficultés en tant que femme scientifique. Je me suis toujours sentie l'égale de mes homologues masculins, bien que les femmes fussent rares dans ce domaine. J'étais souvent la seule femme, voire la seule femme noire. Curieusement, cette situation était perçue de manière positive et constituait davantage une opportunité qu'un obstacle.

En revanche, lorsque j'ai entamé ma carrière au Gabon, rejoignant ainsi le continent africain puisque je ne pouvais alors pas retourner au Congo en raison des troubles politico-sociaux - je me suis sentie étrangère. Alors qu'on ne m'avait jamais appelée "la Congolaise" durant mon séjour en France, ce fut le cas au Gabon. Cela m'a permis de prendre conscience de l'importance de revenir dans son pays pour y apporter sa contribution, son "héritage" aux générations futures. Arrivée dans mon propre pays, j'ai dû faire face aux véritables difficultés liées à mon statut de femme scientifique. J'ai ressenti une réelle discrimination, le fait de ne pas avoir de voix en raison de mon genre. Ce constat a été une surprise, car je n'avais jamais attribué mes échecs potentiels à ma couleur de peau ou à mon sexe. J'estimais que seules les compétences devaient être prises en compte. Il a fallu relever ce défi, car la discrimination envers les femmes dans les sciences est inacceptable à mes yeux.

Une autre difficulté majeure concerne les financements, élément crucial pour mener à bien mes recherches. Bien que ce défi soit partagé par l'ensemble de la communauté scientifique, y compris dans les pays les plus développés, il est frustrant de constater que 95% de mes financements proviennent de sources européennes, américaines ou autres, plutôt que de mon propre continent. J'aspirerais à être davantage soutenue par les miens, puisque je m'efforce de résoudre en priorité les problèmes de santé de mon continent.



3. Quelles ont été les sources d'inspiration qui vous ont poussées à initier le projet Femmes et Sciences ?

Le constat de cette discrimination à l'encontre des femmes scientifiques m'a profondément interpellée. Il est impératif de trouver des solutions pérennes afin que mes filles, mes sœurs et les générations futures de femmes ne soient plus confrontées à de tels obstacles. Il est temps de mettre en place des programmes volontaristes pour transformer durablement cette image désuète.

C'est dans cette optique qu'a été lancé le programme "Femmes et sciences". La sensibilisation doit débiter dès le plus jeune âge, au sein même du milieu scolaire. Il est essentiel de faire comprendre aux garçons comme aux filles que les vocations scientifiques sont parfaitement légitimes et accessibles à toutes et à tous. Parallèlement, une campagne d'envergure à destination du grand public vise à encourager les parents à soutenir les aspirations scientifiques de leurs filles. Nos études ont en effet démontré que les premiers freins se cristallisent malheureusement souvent au sein même des foyers.

Il est donc primordial d'agir sur ces deux leviers complémentaires - le système éducatif et l'environnement familial - afin de déconstruire efficacement les stéréotypes tenaces à l'encontre des femmes dans les sciences. Seule cette approche globale permettra de dégager des perspectives d'avenir plus égalitaires pour les générations futures.

4. Quels sont les objectifs fondamentaux de ce projet et quelles sont les actions concrètes que vous mettez en œuvre pour atteindre ces objectifs ?

L'objectif fondamental de cette initiative est d'accroître substantiellement le contingent de filles et de femmes engagées dans les filières scientifiques. Force est de constater que la situation actuelle demeure profondément préoccupante. Ainsi, en République du Congo, les femmes ne représentent que 12% des effectifs dans les domaines scientifiques, un chiffre tout à fait inacceptable qui doit impérativement être rehaussé. Au Tchad, ce taux plafonne à un maigre 4%, tandis qu'en Afrique du Sud, il dépasse les 50%, atteignant ainsi une parité accomplie.



C'est dans ce contexte que le programme "Femmes et sciences" entend agir de manière volontariste. Ses principaux leviers d'intervention se déclinent en plusieurs volets complémentaires. Tout d'abord, une vaste campagne de sensibilisation, relayée auprès du grand public, vise à déconstruire les stéréotypes tenaces qui entravent l'orientation des jeunes filles vers ces filières. Parallèlement, un système de bourses régionales et nationales a été mis en place afin de soutenir financièrement les étudiantes, doctorantes et post-doctorantes souhaitant s'engager avec détermination dans ces cursus.

Seule cette approche globale, conjuguant actions de communication et mesures incitatives, permettra de dégager des perspectives plus ambitieuses et équitables pour les femmes dans le domaine des sciences. L'enjeu est de taille, et les efforts consentis doivent à la hauteur des progrès à accomplir pour atteindre une véritable parité dans ces secteurs clés de l'avenir.

5. Quels sont les critères d'éligibilité pour intégrer votre programme et quelles catégories de bénéficiaires en sont les principales cibles ?

Dans le cadre de nos campagnes de sensibilisation, nous ciblons principalement le niveau collégial, lycéen et universitaire. Nous offrons ainsi des bourses d'études pour les étudiantes poursuivant un cursus de niveau Master 1, Master 2 ou Doctorat, notamment dans le domaine des sciences biologiques où s'inscrit notre recherche biomédicale. Grâce au soutien récent de la Fondation Bayer, nous avons élargi ces bourses à l'ensemble des filières scientifiques, avec une portée régionale couvrant l'Afrique centrale. Les étudiantes issues des différents pays de cette sous-région et inscrites dans une université locale peuvent ainsi bénéficier de ces aides financières, sans condition d'âge.

Nous avons également mis en place une catégorie spécifique "Scientifique et Mères", car la maternité constitue souvent un frein à la poursuite d'une carrière dans la recherche pour de nombreuses femmes. Des mesures particulières ont donc été instaurées afin d'encourager ces scientifiques à concilier leurs responsabilités familiales et leurs activités professionnelles, et ainsi à poursuivre leur excellence dans le domaine des sciences.

6. A votre avis, quels sont les principaux freins qui dissuadent encore les jeunes filles de s'orienter vers les carrières scientifiques ?

Malheureusement, le métier de chercheur n'est pas toujours perçu de manière favorable dans notre pays, en raison notamment des stéréotypes négatifs qui y sont associés. En effet, le manque de rôles modèles positifs, capables de montrer aux jeunes filles et aux femmes que ce métier peut être stimulant, valorisant et valorisé, contribue à le rendre peu attractif. Par ailleurs, la maternité et, plus largement, la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, constituent un obstacle majeur dans cette carrière. Il est donc primordial de mettre en place des mesures d'accompagnement adaptées afin d'éviter que les femmes ne renoncent à poursuivre leurs ambitions scientifiques pour ces raisons.

7. Quelles mesures concrètes pourraient être mises en place pour encourager davantage les jeunes filles à choisir les parcours scientifiques ?

Afin de remédier à ces obstacles, diverses mesures d'accompagnement doivent être mises en place. Tout d'abord, la création de structures d'accueil pour la petite enfance, telles que des crèches au sein même des établissements scolaires et universitaires, permettrait de faciliter la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale pour les chercheuses.

Par ailleurs, l'identification et la valorisation de modèles féminins inspirants dans le milieu scientifique joueraient un rôle essentiel pour susciter des vocations chez les jeunes filles. Dans cette optique, l'octroi de bourses d'études spécifiquement destinées aux étudiantes les plus méritantes soutiendrait efficacement leur parcours.

En effet, les études scientifiques requièrent un investissement personnel et financier conséquent sur le long terme. Or, au sein de certaines familles, la priorité est encore trop souvent accordée aux garçons. Ces bourses permettraient ainsi de soulager les familles et d'encourager les jeunes femmes les plus brillantes à s'engager sereinement dans des carrières scientifiques.

8. Votre engagement en faveur des droits des femmes est bien connu. Professeure, comment cet engagement se conjugue-t-il avec vos activités scientifiques ?

Je ne me considère pas spécifiquement comme une féministe, mais plutôt comme une humaniste convaincue que chacun mérite les mêmes droits et opportunités. Dans cette optique, lorsque je procède à des recrutements, je veille scrupuleusement à ce qu'il n'y ait aucune forme de discrimination, et j'exige de mes collaborateurs masculins qu'ils témoignent du plus grand respect envers leurs homologues féminines, et vice-versa. Il est vrai que, lorsque je suis confrontée à deux candidatures équivalentes, l'une masculine et l'autre féminine, je tendrai à privilégier cette dernière, car les possibilités offertes aux femmes demeurent encore trop souvent réduites. Néanmoins, je ne saurais en aucun cas favoriser une postulation féminine au détriment de ses mérites.

C'est d'ailleurs ce combat pour l'égalité des chances que j'ai pu mener en tant qu'ambassadrice nationale de l'**UNICEF**. J'ai ainsi pris douloureusement conscience des difficultés rencontrées par les jeunes filles handicapées désireuses de s'épanouir dans les domaines scientifiques. Elles subissent en effet une double peine, liée à la fois à leur handicap et à leur genre, ce qui est profondément injuste et révoltant à mes yeux. C'est pourquoi je m'attache à porter haut et fort cette voix en faveur d'une inclusion effective et d'un accès équitable à l'éducation, notamment dans les filières scientifiques qui ont tant besoin de leurs talents.

De même, je suis profondément choquée lorsque je constate que, dans une visée d'assistance bienveillante, certaines initiatives proposent aux femmes des formations ou des équipements stéréotypés, tels que des machines à coudre. Ces gestes, bien qu'animés de bonnes intentions,

participent malheureusement à perpétuer une image réductrice et dévalorisante de la femme. À l'inverse, je milite pour que chacun, homme ou femme, puisse librement choisir sa voie, sans être enfermé dans des catégories artificielles.

C'est pourquoi mon combat en faveur des droits des femmes se traduit avant tout par la volonté farouche de leur garantir un accès équitable à l'éducation, et notamment aux filières scientifiques, quels que soient leur genre ou leur situation de handicap. Car c'est là le gage d'une véritable égalité des chances, qui transcende les distinctions pour valoriser les talents de chacun.

9. Pensez-vous que les politiques publiques actuelles sont suffisantes pour promouvoir l'accès des femmes aux carrières scientifiques ou nécessitent-elles des ajustements ?

Il serait erroné d'affirmer qu'aucun ajustement n'est nécessaire. Au contraire, une approche rigoureuse s'impose, reposant sur des constats objectifs et une évaluation approfondie de la situation. Il convient ainsi de dresser un état des lieux précis, de mesurer avec soin l'évolution du nombre de femmes recrutées, d'analyser leur répartition à travers les différents niveaux hiérarchiques, et ce sur une période suffisamment longue pour dégager des tendances significatives.

Ce n'est qu'au terme de cet examen attentif que des conclusions pourront être tirées et d'éventuelles actions correctives envisagées. Le cas échéant, il serait même judicieux de saluer les progrès accomplis, afin d'encourager et de pérenniser les efforts entrepris.

10. Professeure, quels sont vos projets futurs pour le développement de femmes et sciences ?

Mon souhait le plus cher est de voir davantage de femmes occuper des postes de direction dans les laboratoires et à la tête d'équipes de recherche. C'est un objectif essentiel à mes yeux. Au Gabon, on constate d'ailleurs une progression encourageante, avec des femmes nommées à des fonctions de vice-recteur par exemple. Cela témoigne d'une évolution positive, avec de plus en plus de femmes accédant à des positions de leadership dans le milieu académique et de la recherche scientifique. Elles deviennent ainsi cheffes de laboratoire ou responsables d'équipes de recherche.

C'est dans cette perspective que la Fondation propose un module de formation spécifiquement dédié au développement du leadership, en mettant l'accent sur le domaine de la recherche. Cet accompagnement vise à soutenir l'accession des

femmes à des fonctions de direction et à consolider leur rôle de pionnières dans ce secteur.

11. Quel message souhaiteriez-vous transmettre aux jeunes filles qui aspirent bâtir une carrière dans le domaine scientifique ?

Si l'on est épris de liberté et d'autonomie, le métier de chercheur peut s'avérer particulièrement épanouissant. En effet, cette profession offre une grande latitude dans la conduite de ses travaux et la gestion de son temps, laissant une large place à l'indépendance d'esprit.

Néanmoins, il convient d'avoir les motivations adéquates pour s'engager dans cette voie. Certes, nous avons tous besoin d'une juste rémunération, mais si l'attrait de l'argent prime sur tout le reste, ce métier n'est probablement pas le plus adapté. En revanche, si c'est l'intérêt pour la communauté, le service aux autres et le développement de la société qui vous animent, alors les sciences constituent un domaine fascinant.



En effet, le chercheur n'œuvre pas pour son seul bénéfice personnel, mais dans l'optique d'apporter des solutions concrètes à son environnement. Adapter des connaissances existantes aux besoins spécifiques de sa communauté, puis voir ces innovations appropriées par le public, est une source d'immense satisfaction. Rien n'est plus gratifiant que de contribuer au bien-être de son entourage.

12. Comment les institutions, entreprises et individus peuvent contribuer efficacement au soutien de votre fondation ?

L'année écoulée a été marquée par la mise en place, grâce au concours de nos partenaires, de bourses régionales.

Cependant, j'ai souhaité aller plus loin en instaurant une bourse dédiée spécifiquement aux journalistes scientifiques. En effet, force est de constater le manque criant de tels professionnels, pourtant essentiels pour vulgariser nos travaux auprès du grand public et faire connaître nos avancées.

Lorsque j'ai entrepris la collecte de fonds pour cette initiative, j'ai été surpris de mesurer à quel point notre société n'est pas encore coutumière de ce type de démarche philanthropique en faveur des vivants et de causes d'intérêt général. À l'inverse, il semble que culturellement, nous soyons davantage portés à nous mobiliser financièrement dans des situations de décès ou de nature politique.

Ainsi, j'ai pu observer que près de 98% des contributions destinées à cette bourse pour la journaliste scientifique provenaient de la diaspora. Ce constat m'a permis de prendre la pleine mesure du chemin qu'il nous reste à parcourir pour développer une véritable culture du don et du mécénat, au service de l'éducation, de la recherche et de l'innovation. Néanmoins, j'ai bon espoir que cette mentalité évoluera positivement avec le temps.

13. Avez-vous un dernier message à transmettre à l'égard de tous nos lectrices et lecteurs ?

Il serait bénéfique de reconsidérer la manière dont nous orientons notre générosité, et d'accorder une attention plus soutenue aux vivants. Certes, il est louable d'honorer la mémoire de nos défunts, mais il conviendrait également de développer une approche communautaire de soutien mutuel envers les membres de notre société.

En effet, de nombreuses communautés d'Afrique de l'Ouest ont mis en place des mécanismes communautaires dynamiques, offrant un précieux soutien à leurs membres. Il serait judicieux d'adopter une démarche similaire dans nos propres sociétés, car ce type de solidarité collective répondrait à des besoins essentiels, non seulement dans le domaine des sciences, mais également dans de nombreux autres champs d'importance capitale.

Ainsi, en rééquilibrant nos priorités et en cultivant une générosité plus orientée vers les vivants, nous pourrions contribuer à renforcer le tissu social et à répondre de manière plus efficace aux défis auxquels notre communauté est confrontée.



Médical Optique est une officine d'optique dotée de matériels de pointe, qui a vu le jour le 02 novembre 2009 à Brazzaville en république du Congo. Dans le souci de bien vouloir aider la population congolaise à régler les problèmes de vue, elle va décider de s'étendre; d'où la naissance de Médical Optique Pointe-Noire, le 05 mai 2011.

Pour soulager la population dans le nettoyage et l'entretien des verres optalmiques, Médical optique a fait le choix du fabricant Si-international.

Si-international améliore en performance ses produits pour les adapter aux exigences des nouveaux verres optiques et au traitement de surface les plus modernes. Les performances des produits Si-international sont reconnues dans plus de 80 pays dans le monde.



Il s'agit des produits :

- Si-nett;
- Si clair.

Ces produits se présentent sous deux formes : les lingettes nettoyantes et les sprays.

Médical Optique ouvre ses portes, du lundi au vendredi de 9h00 à 18h00 et le samedi de 9h00 à 13h00.

(+242) 06 639 14 14

medicaloptikcg@gmail.com

Av. Félix Eboue, rez-de-chaussée immeuble ex cotrade



II. JOURNEE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

1. Origines :

Au début du XXe siècle, une période marquée par des revendications croissantes pour de meilleures conditions de travail et l'égalité des droits, les ouvriers et les féministes se sont mobilisés. En 1908, aux États-Unis, des ouvrières du textile à New York ont organisé une manifestation significative pour exprimer leurs demandes d'amélioration des conditions de travail et pour obtenir le droit de vote, considéré comme un droit fondamental de la citoyenneté.

L'année 1910 a été marquée par la Conférence internationale des femmes socialistes à Copenhague, où Clara Zetkin a proposé l'idée novatrice d'une journée spécifiquement dédiée à la célébration et à la promotion des droits des femmes, jetant ainsi les bases de la Journée Internationale des Femmes.

En 1917, un événement charnière s'est produit en Russie lorsque les ouvrières

de Petrograd ont déclenché une grève massive pour exiger du pain et la paix. Cette action collective a non seulement mis en

lumière les préoccupations immédiates des femmes, mais a également contribué de manière significative à la Révolution de Février, un tournant majeur dans l'histoire russe. Par conséquent, le 8 mars a été officiellement adopté comme la Journée des Femmes en Union soviétique.

L'année 1977 a marqué une étape importante dans la reconnaissance internationale de la Journée des Femmes, lorsque l'Organisation des Nations Unies (ONU) l'a officialisée. Depuis lors, la Journée internationale des femmes est célébrée chaque année pour promouvoir l'égalité des sexes et les droits des femmes à travers le monde. Elle met en évidence les progrès réalisés, appelle à des changements et célèbre les actes de courage et de détermination des femmes ordinaires qui ont joué un rôle clé dans l'histoire des droits des femmes.



Cette journée met en lumière les défis urgents auxquels les femmes sont confrontées et appelle à des changements radicaux pour un avenir plus équitable.

2. Causes :

La reconnaissance du 8 mars comme Journée Internationale des Femmes est motivée par une série d'injustices systémiques profondément enracinées dans nos sociétés. Ces injustices incluent :

1. Discrimination historique et patriarcat

● Depuis des siècles, les femmes sont victimes de discriminations basées sur le genre, renforcées par des structures patriarcales oppressives.

2. Stéréotypes culturels et sociaux

● Les stéréotypes de genre enferment les femmes dans des rôles limités et restreignent leurs opportunités.

3. Écart salarial et accès limité aux postes de direction

● Les femmes sont systématiquement moins rémunérées que les hommes pour un travail équivalent et sont souvent exclues des postes de direction et des opportunités entrepreneuriales.

4. Sous-représentation dans la gouvernance et la prise de décision

● Les femmes sont gravement sous-représentées dans les instances de gouvernance et de prise de décision, ce qui entrave leur capacité à influencer les politiques publiques.

5. Difficultés à obtenir des droits civils fondamentaux

● Les femmes font face à des obstacles majeurs dans l'accès à l'éducation, au travail et à la propriété, des droits civils essentiels.

6. Harcèlement sexuel et violences conjugales

● Le harcèlement sexuel et les violences conjugales sont des fléaux persistants qui menacent la sécurité et le bien-être des femmes.

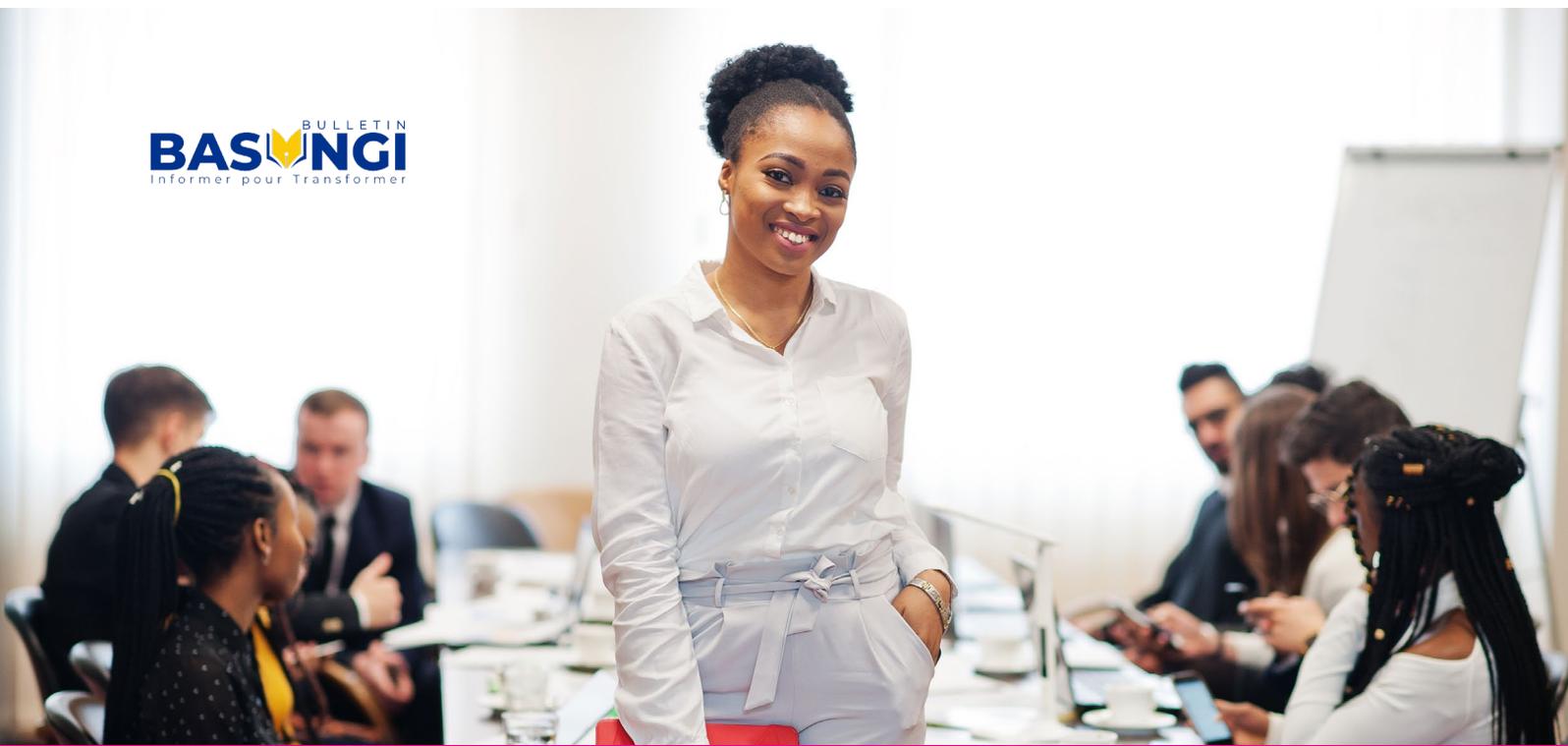
7. Exploitation et traite des femmes et des filles

● L'exploitation et la traite des femmes et des filles constituent des violations atroces des droits humains.

8. Charge domestique et inégalités dans le travail non rémunéré

● Les femmes portent une charge disproportionnée des tâches domestiques et du travail non rémunéré, créant des inégalités flagrantes dans la répartition des responsabilités familiales.

Ces injustices ont conduit à la reconnaissance du 8 mars comme une journée dédiée à la promotion de l'égalité des sexes et à la célébration des progrès réalisés dans la lutte pour les droits des femmes. Cette journée met en lumière les défis urgents auxquels les femmes sont confrontées et appelle à des changements radicaux pour un avenir plus équitable.



3. Impacts :

La Journée Internationale des Femmes a des répercussions significatives dans divers domaines. Tout d'abord, elle a contribué à l'adoption de lois pour l'égalité salariale et la protection contre les violences. Par exemple, en France, la loi sur l'égalité salariale entre hommes et femmes a été renforcée en 2018, obligeant les entreprises à publier des indicateurs sur les écarts de rémunération. Malgré ces efforts, les femmes gagnent encore en moyenne **24,4 %** de moins que les hommes.

Ensuite, des politiques de quotas ont été mises en place pour augmenter la représentation des femmes en politique et en entreprise. En Norvège, une loi de 2003 impose aux entreprises cotées en bourse d'avoir au moins 40 % de femmes dans leurs conseils d'administration. Ces mesures visent à réduire la sous-représentation des femmes dans les instances de gouvernance et de prise de décision.

Par ailleurs, la sensibilisation aux droits des femmes et aux stéréotypes de genre a évolué, valorisant le leadership féminin dans différents secteurs. Par exemple, la campagne **"HeForShe"** lancée par l'ONU encourage les hommes à soutenir l'égalité des sexes. Cependant, les stéréotypes de genre persistent, influençant les choix scolaires et professionnels des femmes, qui sont souvent orientées vers des métiers du soin et du social.

De plus, l'amélioration de l'accès à l'éducation pour les filles dans plusieurs pays et les initiatives visant à soutenir l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation financière sont des impacts majeurs de cette journée. En Inde, le programme **"Beti Bachao, Beti Padhao"** vise à améliorer la survie, la protection et l'éducation des filles. En 2024, près d'un quart des pays ont signalé un recul des droits des femmes, soulignant la nécessité de continuer à promouvoir l'éducation et l'autonomisation.

Enfin, chaque année, des manifestations et des campagnes de plaidoyer sont organisées, avec l'engagement des entreprises et des organisations pour l'inclusion et l'égalité. Par exemple, des millions de personnes participent aux marches pour les droits des femmes à travers le monde, comme la **"Women's March"** aux États-Unis. Ces événements mettent en lumière les défis urgents auxquels les femmes sont confrontées et appellent à des changements radicaux pour un avenir plus équitable.

Ces impacts démontrent l'importance de la Journée Internationale des Femmes dans la promotion de l'égalité des sexes et la défense des droits des femmes à travers le monde.



“ Véritable Accélérateur de la Performance Organisationnelle ”

**CONSEIL &
FORMATION**

**COMMERCE,
TRANSIT &
TRADING**

**PROSPECTIONS
COMMERCIALES &
INTERMEDIATION
D’AFFAIRES**

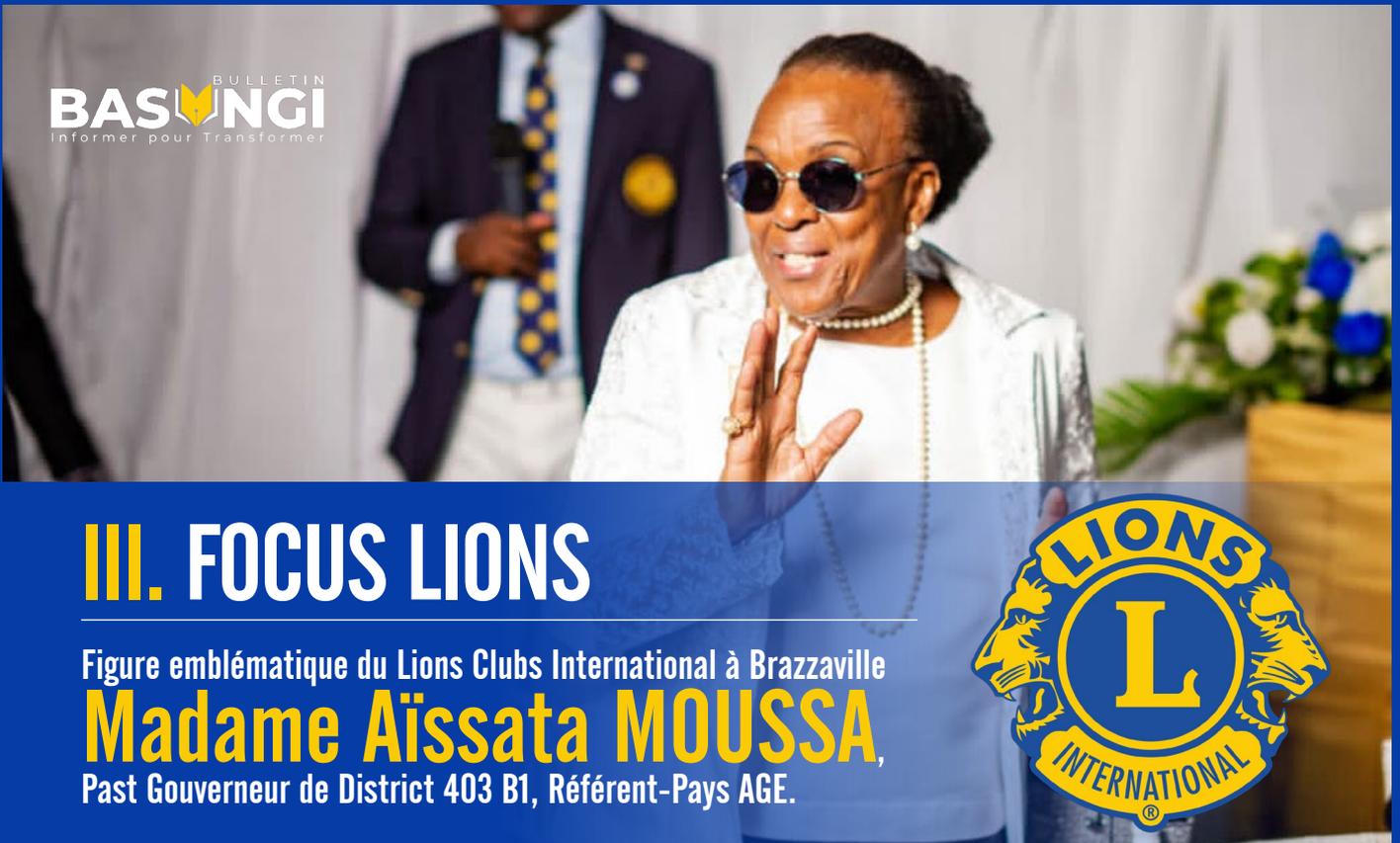
**TRAVAUX
D’INGENIERIE**

BRAIN PERFORMANCE – Société par Actions Simplifiée (SAS)

Abidjan-Côte d’Ivoire : +225 27 22 41 55 10 / +225 07 08 27 93 86

Brazzaville-Congo : +242 22 600 10 15 / +242 05 581 94 07

info@brainperformanceafrica.com / www.brainperformanceafrica.com



III. FOCUS LIONS

Figure emblématique du Lions Clubs International à Brazzaville

Madame Aïssata MOUSSA,

Past Gouverneur de District 403 B1, Réfèrent-Pays AGE.



1. Pourriez-vous retracer les étapes clés de votre parcours et nous éclairer sur les motivations profondes qui vous ont incitée à rejoindre le Lions Clubs International il y a plus de 30 ans ?

L'étape clé de mon parcours au sein du Lions Clubs International remonte à 1987, lorsqu'une décision fondamentale fut prise lors de la convention internationale de Taïpei. Avant cette date, les femmes étaient cantonnées au statut de "lionness" et ne pouvaient occuper que des fonctions locales, telles que la présidence d'un club. Cependant, cette situation changea après qu'une femme aux États-Unis eut intenté un procès contre l'organisation pour sexisme. Le tribunal condamna le Lions Clubs International pour avoir interdit l'adhésion des femmes, et en 1987, une réforme permit aux femmes d'intégrer pleinement le club, devenant ainsi des "lions" à part entière, avec les mêmes droits et responsabilités que les hommes.

À partir de 1988, mon club, le Lisalisi Lioness Club, choisit de rester un club féminin, et nous obtînmes notre charte. Nous devînmes alors des "lionnes", ce qui ouvrit la porte à de nouvelles possibilités de leadership au sein du Lions Clubs International. Ce changement fut pour moi un tournant, car il me permit d'accéder à des postes de responsabilité et de contribuer davantage à l'organisation. Concernant mon intégration au Lions Clubs International, je n'ai pas postulé de manière active.

À l'époque, l'adhésion se faisait uniquement sur invitation d'un membre, suivie d'un processus rigoureux de sélection par la commission des effectifs, le conseil d'administration et l'Assemblée générale. Si une seule personne s'opposait à l'adhésion, la candidature était rejetée. Ce processus strict reflétait les valeurs de l'organisation, fondée sur l'altruisme, l'intégrité et l'engagement envers les démunis. Ce qui m'a réellement motivée à rester au sein du Lions Clubs, c'est l'adhésion à la philosophie de Sir Melvin Jones : "Nous servons". Le Lions Clubs International incarne un monde d'altruisme, où les membres partagent leurs ressources et leur temps pour aider ceux qui sont moins privilégiés. C'est cette vision de justice sociale et d'engagement envers les autres qui m'a profondément convaincue et qui guide encore aujourd'hui mon implication.

Le Lions Clubs International incarne un monde d'altruisme, où les membres partagent leurs ressources et leur temps pour aider ceux qui sont moins privilégiés.

2. Quels défis majeurs avez-vous rencontrés en tant que femme au sein d'un réseau aussi influent tel que le Lions Clubs International et comment les avez-vous surmontés ?

En tant que membre du Lions Club, je n'ai pas rencontré de défis spécifiques liés à mon genre. J'ai toujours exercé les mêmes droits et assumé les mêmes responsabilités que mes homologues masculins.

Le véritable obstacle a été surmonté avant mon adhésion, à une époque où les femmes étaient reléguées au rôle de "lionnes" et ne bénéficiaient pas des mêmes prérogatives que les lions. C'est grâce à la détermination d'une femme, appuyée par son club, qui a osé poursuivre Lions Clubs International en justice, que nous avons obtenu l'égalité statutaire.

Depuis que j'ai rejoint les rangs des lions, je jouis des mêmes droits et j'ai les mêmes devoirs que tous les autres membres. Les statuts du Lions Clubs International ne font aucune distinction entre les lions masculins et féminins. Par conséquent, je n'ai pas eu à relever de défis particuliers en tant que femme, car je suis avant tout un lion à part entière.

3. De quelle manière votre engagement humanitaire a-t-il influencé votre trajectoire professionnelle, et inversement ?

Ma trajectoire professionnelle était déjà bien avancée lorsque je suis devenue membre du Lions Clubs International. Ainsi, mon engagement au sein de cette organisation n'a pas influencé ma carrière, et inversement.

J'ai toujours exercé ma profession en respectant ses principes et son éthique, tout en adhérant aux idéaux et aux règles du lionisme. Chaque engagement a suivi sa propre trajectoire, bien que des valeurs communes puissent parfois se croiser.

Cependant, mon statut professionnel m'a offert des facilités matérielles pour mon engagement au sein du Lions Clubs, notamment en utilisant les ressources bureautiques et humaines de mon cadre de travail. Cela ne constitue pas une influence sur mon métier, mais plutôt un soutien logistique, comme cela peut être le cas pour d'autres cadres engagés.

En somme, j'ai mené ma carrière avec rigueur et éthique, tout en suivant mon engagement au Lions Clubs International avec fidélité aux principes de l'organisation, en cherchant toujours à donner le meilleur de moi-même.

4. Après tant d'années de service dévoué, quel bilan global tirez-vous de votre implication au sein du Lions Clubs International ?

Le Lions Clubs International met l'accent sur le travail d'équipe, valorisant les contributions des clubs, des zones, des régions et des districts plutôt que les réalisations individuelles. Chaque lion, quelle que soit sa position, participe à l'avancement de son unité et de l'organisation dans son ensemble.

Pour ma part, j'ai eu l'honneur d'occuper successivement les fonctions de présidente de zone, d'area leader pour l'Afrique francophone, puis de leader de région constitutionnelle pour l'ensemble du continent africain. Mon engagement a notamment porté sur l'accroissement des effectifs et le développement du district 403 B1, une initiative essentielle pour étendre l'influence et l'impact du mouvement lions en Afrique.

L'arrivée et l'intégration des femmes au sein du Lions Clubs International ont représenté un tournant majeur, ayant un impact considérable et bénéfique. Dans notre district, leur présence a favorisé un renforcement remarquable du leadership et une montée en compétence collective. De nombreuses femmes lions exercent aujourd'hui des rôles de formatrices, et plusieurs occupent des postes stratégiques à l'échelle régionale et internationale. Ainsi, une amie lions nigériane siège actuellement en tant que directrice internationale, et nous avons déjà compté deux présidentes internationales parmi nos rangs. Ce succès témoigne de la valeur inestimable que les femmes apportent au mouvement lions.

En 37 ans, les lions féminins ont démontré qu'elles constituaient une force motrice incontournable, insufflant une dynamique nouvelle et contribuant de manière décisive à l'essor du Lions Clubs International, notamment dans le district 403 B1 que j'ai eu la chance de servir.

5. Pourriez-vous nous relater une action ou un projet spécifique auquel vous avez contribué et qui vous a particulièrement marqué ?

Au sein du Lions Clubs International, chaque membre s'engage à contribuer aux actions de son club, de sa zone, de sa région ou de son district. Bien que je n'aie pas eu l'occasion d'initier moi-même des projets individuels, j'ai pu prendre part à de nombreuses initiatives collectives au sein de notre organisation, dont l'une a particulièrement retenu mon attention.

Il s'agit de la création du district Léo au sein du 403B1, qui est intervenue durant ma gouvernance. Auparavant, notre district ne disposait pas de cette structure pourtant essentielle au renouvellement et à la dynamisation du Lionisme. En effet, en tant que coordinatrice des effectifs pendant plusieurs années, j'avais pu constater le besoin crucial de développer une "pépinière" permettant de recruter et de former de nouveaux Lions, garants de la pérennité de nos clubs.

C'est ainsi qu'est né le projet de mise en place d'un district Léo, que j'ai porté en étroite collaboration avec mon cabinet, Serges Constant EBENE, et le président de la commission Léo, Serge EKOLA. Nous nous sommes inspirés de l'expérience réussie du district Léo du 103A1, en nous appuyant sur leurs documents et leur savoir-faire. Grâce à cette synergie, le district Léo 403B1 a finalement vu le jour, constituant une avancée majeure pour notre district.

Malheureusement, force est de constater que les résultats obtenus n'ont pas encore atteint le niveau escompté. Alors que d'autres districts créés dans la foulée, comme le 403A2, ont connu un développement rapide et florissant, notre district Léo reste encore fragile, avec la persistance de clubs "factices".

Il est désormais crucial que les membres du district Léo 403B1 prennent pleinement conscience de son importance stratégique pour l'avenir du Lionisme dans notre région. Nous devons nous inspirer des bonnes pratiques mises en place dans les districts les plus performants afin d'améliorer nos propres actions et d'en faire un véritable levier de recrutement et de formation de futurs Lions. Le potentiel offert par cette structure est considérable, mais il nécessite un engagement continu et collectif de la part de tous.

Bien que le district Léo 403B1 ne réponde pas encore pleinement à mes attentes, je suis fier d'avoir été à l'origine de cette initiative, qui représente une étape essentielle pour assurer la pérennité et le rayonnement du Lionisme dans notre région. Je continue à encourager chacun d'entre vous à s'impliquer activement pour en améliorer les performances et en faire un véritable tremplin pour l'avenir.

6. Comment avez-vous observé l'évolution du rôle des femmes au sein du Lions Clubs International depuis votre adhésion ?

Depuis 1987, l'intégration pleine et entière des femmes au sein du Lions Clubs International a représenté une évolution majeure pour cette organisation. Leur engagement a considérablement rehaussé la qualité du service, grâce à leur fibre maternelle et leur dynamisme.

Pendant 70 ans, les postes de responsabilité étaient exclusivement occupés par des hommes. En l'espace de seulement 37 ans, les femmes ont su s'imposer et gravir les échelons. Plusieurs d'entre elles ont ainsi accédé aux fonctions de gouverneures de district et de présidentes du Conseil des gouverneurs.

Dans l'ancien District 403 B, deux femmes ont exercé la charge de gouverneure : Chloé Balanos et Patricia Boudoucha Dubio. Quant au district 403 B1, il a compté quatre femmes gouverneures : Ernestine Guenbel, Glorieuse, Sophie et moi-même. À l'échelle internationale, des femmes ont atteint les plus hauts rangs, à l'instar de Gudrun Yngvadottir et Patty Hill, devenues présidentes internationales, ainsi que de Princesse du Nigeria, qui a occupé le poste de directrice internationale.

Les femmes jouent également un rôle déterminant dans la formation des membres Lions. Nombre d'entre elles sont Facilitatrices de Développement des Lions (FDI) et Lions Certified Instructors (LCI), contribuant ainsi activement à l'évolution et à l'amélioration du leadership au sein du Lions Clubs International.

Le principal défi a consisté à obtenir le droit de devenir Lion à part entière. Avant 1987, les femmes étaient reléguées au statut de Lioness, privées des mêmes opportunités que leurs homologues masculins. Grâce à l'action en justice menée par une Lion engagée, cette barrière a pu être levée, ouvrant la voie à l'égalité des genres au sein de l'organisation.

Depuis lors, aucune forme de discrimination n'a freiné l'ascension des femmes. Elles ont su démontrer qu'elles étaient tout aussi compétentes que leurs homologues masculins, contribuant ainsi à l'essor du Lions Clubs International, notamment en Afrique et dans le monde. L'intégration des femmes a constitué un levier de progrès pour cette organisation, se traduisant par une amélioration des services, une montée en compétence des membres et une représentation accrue dans les instances dirigeantes. Le lionisme est désormais une cause partagée et portée par tous. meilleur de moi-même.

Exercez votre métier ou votre engagement avec la plus grande intégrité, en vous respectant vous-mêmes et en respectant les principes moraux et éthiques qui vous entourent.



7. Pourriez-vous nous décrire votre entrée dans le monde des affaires et nous faire part de vos premiers pas en tant qu'entrepreneure ?

Bien que mon parcours professionnel ne m'ait pas conduite à embrasser le rôle classique d'entrepreneure, j'ai néanmoins acquis une solide expertise dans le secteur de l'assurance. Titulaire d'un master en économie, j'ai débuté ma carrière à l'ARC, une société d'État, où j'ai suivi une formation à l'École nationale d'assurance et effectué des stages auprès de nos partenaires. J'ai ensuite approfondi mes connaissances en poursuivant un diplôme supérieur spécialisé en assurance à Paris, avant de revenir à l'ARC en tant que directrice de la réassurance.

J'ai aussi mis à profit mon expérience et mes compétences pour contribuer, aux côtés de mon ancien directeur général de l'ARC, à la création de l'Assurance Générale du Congo. Bien que mon rôle dans cette entreprise ait été principalement d'ordre administratif et stratégique, plutôt qu'entrepreneurial, cette nouvelle aventure m'a permis de consolider mon expertise dans le domaine de l'assurance.

Ainsi, mon identité professionnelle se définit davantage comme celle d'une spécialiste de l'assurance que comme celle d'une femme d'affaires. Néanmoins, ce parcours riche en défis et en apprentissages m'a apporté de grandes satisfactions, notamment dans l'exercice de mes fonctions de directrice de la réassurance.

8. Quel message fort souhaiteriez-vous adresser aux jeunes générations, et en particulier aux jeunes femmes qui aspirent à avoir un impact positif sur leur communauté ?

Chers jeunes, et en particulier vous, jeunes femmes ambitieuses, Votre capacité à exercer une influence positive au sein de vos communautés repose sur un principe fondamental : l'éthique. Que ce soit dans l'exercice de votre profession ou dans votre engagement humanitaire, le respect scrupuleux des valeurs et des procédures établies est essentiel. En tant que professionnelles et humanistes aguerries, il est crucial de vous imposer une discipline rigoureuse et de suivre avec rigueur les idéaux qui guident votre action.

Exercez votre métier ou votre engagement avec la plus grande intégrité, en vous respectant vous-mêmes et en respectant les principes moraux et éthiques qui vous entourent. Cette attitude exemplaire vous permettra non seulement d'atteindre le plus haut niveau de réussite, mais aussi de créer un impact positif et durable autour de vous. Soyez des modèles de compétence, de respect, de justice et de service dévoué envers ceux qui ont besoin de vous. C'est ainsi que vous accomplirez une mission véritablement transformatrice au sein de votre société.

Avec cette rigueur éthique et cette excellence professionnelle, vous êtes prêtes à contribuer de manière décisive à l'évolution de votre environnement. Votre engagement désintéressé et votre intégrité irréprochable seront des leviers puissants pour améliorer les conditions de vie de vos communautés et participer à l'avènement d'un monde plus juste et plus équitable.



IV. ETUDE DE CAS INSPIRANTE

Initiatives de Promotion des Droits des Femmes à Brazzaville.

Le Directeur Général des Assurances Générales du Congo Vie nous en dit plus.

1. Bonjour Monsieur, Pouvez-vous vous présenter, nous dire quelle vision sociétale inspire les fondements stratégiques d'AGC-VIE et nous en exposer les piliers opérationnels ?

Je suis **Lazare LEMBION-LEGANGUI**, en tant que Directeur Général des Assurances Générales du Congo-Vie, société spécialisée dans l'assurance-vie, j'ai la fierté de vous présenter notre entreprise qui poursuit son développement depuis 17 ans, depuis sa création le 2 janvier 2008. Nous offrons des services destinés à protéger la population congolaise, qui nous accorde sa confiance, et notre compagnie compte parmi sa clientèle un grand nombre de femmes soucieuses d'assurer leur propre sécurité financière ainsi que celle de leurs enfants. Bien que l'assurance s'adresse à l'ensemble de la population, AGC-Vie accorde une attention toute particulière aux femmes, considérées comme les piliers de la société et des familles. Elles sont au cœur de la stratégie de l'entreprise, qui développe des produits et des campagnes spécifiquement conçus pour répondre à leurs besoins. Par ces initiatives, notre compagnie entend leur offrir une protection contre les aléas de la vie.

Soucieuse d'être au plus près de sa clientèle, AGC-Vie organise également des actions de proximité, notamment sur les marchés, où elle va à la rencontre des femmes commerçantes et artisanes. À travers ces démarches de terrain, nous nous assurons que ces travailleuses, souvent exposées à des risques économiques, puissent accéder à des solutions d'assurance adaptées à leur réalité.

Ainsi, par son engagement envers les femmes congolaises, AGC-Vie affirme sa volonté de contribuer au renforcement de la protection sociale et au développement de notre communauté.

2. Vos offres d'assurance-vie intègrent-elles une approche genrée visant à répondre aux réalités socio-économiques féminines ?

AGC-Vie, entreprise d'assurance, propose une gamme diversifiée de produits adaptés à l'ensemble de la population congolaise. Néanmoins, la société accorde une attention toute particulière aux besoins spécifiques des femmes, qu'elle s'attache à satisfaire par le développement de solutions sur mesure. Ces produits phares permettent à cette part essentielle de la population de se prémunir contre les aléas de l'existence et d'assurer ainsi leur stabilité financière.

L'entreprise mène régulièrement des campagnes ciblées, notamment sur les marchés où la gent féminine est majoritairement représentée en qualité de commerçantes. Elle met également en place des offres dédiées aux mères, considérées à juste titre comme les piliers de la société et les garantes de l'éducation des plus jeunes. Ainsi, AGC-Vie propose des assurances visant à garantir la scolarité et le bien-être des enfants, contribuant de la sorte à bâtir une nation forte et équilibrée. Chaque mois, voire chaque trimestre, des actions spécifiques sont organisées afin de sensibiliser les femmes aux avantages de l'assurance. Le mois de mars est tout particulièrement mis à profit pour leur présenter des solutions adaptées à leurs réalités économiques. Parmi ces produits, on trouve notamment des formules d'épargne permettant aux femmes de constituer un capital à leur rythme, en fonction de leurs revenus, afin de financer un projet, renforcer leur activité commerciale ou faire face aux imprévus, tels qu'un décès prématuré au sein de leur famille.

Parallèlement, AGC-Vie travaille sur le développement de nouvelles offres, à l'instar d'une assurance maternité visant à compenser la perte de revenus liée à un congé de maternité. D'autres produits sont également à l'étude, notamment pour couvrir les invalidités et offrir une meilleure sécurité financière aux femmes confrontées à diverses situations de vulnérabilité.

3. Quels mécanismes privilégiez-vous pour consolider la résilience financière des femmes, tant dans leur sphère personnelle que familiale ?

AGC-Vie adopte une approche proactive afin de soutenir les femmes en leur offrant des solutions d'assurance adaptées à leurs réalités économiques. L'objectif est de renforcer leur résilience en leur permettant de sécuriser leurs revenus et de mieux faire face aux aléas de la vie. En effet, une perte de revenu, qu'elle soit due à un accident, une baisse d'activité ou d'autres circonstances imprévues, peut fragiliser leur stabilité financière.

Ainsi, l'entreprise encourage les femmes à épargner régulièrement, selon leurs capacités, à travers des cotisations qui sont ensuite bonifiées par la compagnie. Grâce à son expertise en gestion financière, AGC-Vie fait fructifier ces fonds pour garantir des bénéfices à ses assurées. Cette approche est particulièrement bénéfique aux femmes évoluant dans le secteur semi-informel, qui peuvent progressivement constituer une épargne pour sécuriser leur avenir ou financer un projet sur le long terme, notamment sur 5 à 10 ans.

Par ailleurs, AGC-Vie accorde une attention particulière à l'éducation des enfants, un enjeu crucial pour les familles. Face à la hausse des frais de scolarité, l'entreprise propose des produits d'assurance permettant d'anticiper ces dépenses. Ainsi, la prévoyance éducation garantit la prise en charge des frais scolaires en cas de décès prématuré de l'un des parents, tandis que la rente éducation prévoit le versement d'une bourse d'études lorsque l'enfant accède à l'enseignement supérieur. Ce soutien financier est défini en fonction des capacités d'épargne de l'assuré et peut couvrir toute la durée des études, jusqu'à l'obtention d'un diplôme, souvent jusqu'au Master. Grâce à ces dispositifs, AGC-Vie accompagne de nombreuses femmes qui souhaitent assurer l'avenir de leurs enfants tout en préservant leur propre stabilité financière. L'entreprise joue ainsi un rôle clé dans l'autonomisation économique des femmes et la promotion de l'éducation au Congo.

4. Quels obstacles structurels entravent spécifiquement l'accès des femmes à une prévoyance sereine ? Par quelles solutions différenciantes y rependez-vous ?

AGC-Vie a identifié plusieurs défis auxquels les femmes sont confrontées en matière de souscription à l'assurance. L'un des principaux obstacles réside dans leur capacité à verser des cotisations régulières, avec des montants fixes et des échéances précises. Pour surmonter cette difficulté, la compagnie a adapté ses offres en créant des produits plus flexibles, permettant aux femmes de cotiser selon leurs moyens, à leur convenance, et avec des montants adaptés à leur situation financière. Ainsi, les cotisations minimales, initialement fixées à 10 000 FCFA, ont été abaissées à 5 000 FCFA, voire moins, afin de correspondre aux réalités économiques de ces clientes.

Un autre enjeu majeur est le faible taux de bancarisation des femmes. Bien que nombreuses soient intéressées par les solutions d'assurance, beaucoup d'entre elles ne disposent pas de compte bancaire. AGC-Vie a donc pris

l'initiative d'accompagner ces femmes dans l'ouverture de comptes, en facilitant les démarches et en les sensibilisant à l'importance de la traçabilité financière. Cela permet notamment d'automatiser les prélèvements et de réduire les déplacements, facilitant ainsi l'accès à l'assurance.

Dans un souci d'accessibilité accrue, AGC-Vie a développé des solutions digitales permettant aux femmes de souscrire et de gérer leurs assurances directement via leur téléphone mobile. Grâce à des produits tels que AGC-Vie Protect et Prévoyance Épargne, les assurées peuvent effectuer l'ensemble du processus – de l'adhésion au paiement des cotisations – sans avoir à se déplacer. Cette initiative vise à démocratiser l'assurance et à toucher un plus large public.

Enfin, dans le cadre de sa stratégie de proximité, AGC-Vie a mené des campagnes de sensibilisation directement sur le terrain, notamment dans les marchés où se concentre une grande partie de la population féminine active. L'entreprise a débuté ses actions au marché Total, y restant une semaine avant d'étendre son initiative à d'autres marchés à travers le pays. Cette approche proactive de l'inclusion assurancielle vise à intégrer toutes les couches de la société, en plaçant les femmes au cœur de sa stratégie de développement.

5. À quelles initiatives transversales (partenariats, programmes éducatifs ou plaidoyers institutionnels) AGC-VIE participent-elles pour catalyser l'autonomisation financière des femmes ?

Notre entreprise s'illustre par son engagement résolu en faveur des initiatives portées par les femmes, témoignant ainsi de sa volonté de promouvoir leur émancipation sociale, économique et professionnelle. Chaque année, et plus particulièrement à l'occasion de la Journée internationale des droits des femmes célébrée le 8 mars, l'entreprise soutient financièrement, en totalité ou en partie, diverses activités, incluant notamment l'organisation de conférences. Une attention particulière est accordée à la sélection des intervenants, avec une priorité donnée aux conférencières. Cette démarche vise à valoriser la contribution des femmes et à les encourager à occuper une place centrale dans ces échanges enrichissants. Par ailleurs, les collaboratrices d'AGC-Vie sont vivement invitées à participer activement à ces événements, renforçant ainsi leur implication.

En parallèle, AGC-Vie déploie des actions concrètes pour favoriser l'autonomisation financière des femmes. Parmi ces initiatives figure la facilitation de leur accès aux services bancaires. En partenariat avec plusieurs institutions financières (dont les noms ne sont pas explicitement mentionnés), la société simplifie le processus d'ouverture de comptes bancaires, désormais réalisable en seulement cinq minutes. Bien que cette initiative d'inclusion bancaire s'adresse également aux hommes, AGC-Vie accorde une priorité particulière aux femmes afin de leur garantir un accès privilégié à des services financiers sécurisés.

L'entreprise met également à disposition de ses clientes des solutions financières adaptées à leurs besoins. Ainsi, en cours de contrat, celles-ci peuvent bénéficier de

rachats partiels ou contracter des prêts sur leur épargne. Ces dispositifs leur permettent non seulement de faire face à des imprévus mais aussi de financer divers projets personnels ou familiaux. Cette approche vise à renforcer leur stabilité financière tout en leur offrant une plus grande autonomie.

Au-delà des actions spécifiques menées lors d'événements dédiés aux femmes, cet engagement se traduit par un investissement quotidien. AGC-Vie se distingue par une proportion remarquable de femmes parmi ses effectifs, ce qui en fait l'une des entreprises les plus féminisées du secteur. De surcroît, son réseau de distribution et de commercialisation repose sur une forte présence féminine sur le terrain. Ce modèle contribue significativement à l'inclusion économique et professionnelle des femmes tout en consolidant leur rôle dans le développement socio-économique.

6. Comment se matérialise votre politique interne d'égalité professionnelle ? Pourriez-vous en illustrer les réalisations concrètes ?

AGC-Vie se distingue par son engagement affirmé en faveur de l'inclusion des femmes dans le monde professionnel. Bien que l'entreprise ne revendique pas une parité parfaite, elle affiche une proportion significative de femmes parmi ses employés, dépassant largement la moyenne nationale en matière d'emploi féminin. Cette démarche traduit une volonté manifeste de promouvoir la diversité et de valoriser le rôle des femmes dans le secteur professionnel.

Consciente des défis financiers auxquels les femmes peuvent être confrontées, AGC-Vie déploie une stratégie de sensibilisation diversifiée pour les accompagner dans la gestion proactive de leur avenir financier. L'entreprise privilégie les médias audiovisuels comme vecteurs principaux de communication, bien que ces contenus ne soient pas systématiquement diffusés aux heures de grande écoute. Par ailleurs, des campagnes innovantes ont été menées dans les transports en commun, notamment à Brazzaville et Pointe-Noire, où les bus ont été transformés en supports publicitaires interactifs. Ces initiatives ont permis non seulement de vulgariser les concepts liés à l'assurance-vie, souvent perçus comme complexes ou réservés à une élite instruite, mais également d'établir un dialogue direct entre les agents d'assurance et le grand public.

AGC-Vie adopte également une approche de proximité en menant des actions sur le terrain. L'entreprise organise des rencontres dans les marchés locaux, où elle engage directement les femmes dans des échanges constructifs. Cette méthode permet d'identifier avec précision les besoins spécifiques de chacune et de proposer des solutions adaptées, qu'il s'agisse de prévoyance retraite, de rente d'éducation ou d'autres produits d'assurance-vie. L'objectif est d'établir un dialogue éclairé sans empiéter sur la gestion financière personnelle des bénéficiaires.

AGC-Vie insiste sur la nécessité d'anticiper les évolutions et les imprévus inhérents à la vie, afin de garantir une sécurité financière durable. L'entreprise encourage vivement la mise en place d'une épargne progressive, même modeste, auprès d'institutions fiables. Elle propose ainsi aux femmes d'épargner régulièrement

des sommes accessibles, telles que 10 000, 20 000 ou 50 000 FCFA par mois, pour constituer progressivement un capital.

Cette démarche repose sur un mécanisme cumulatif : des économies régulières, même modestes, peuvent à terme permettre de financer un projet ambitieux, faire face aux imprévus ou préparer une reconversion professionnelle. AGC-Vie met particulièrement l'accent sur cette approche auprès des femmes, soulignant qu'avec le temps, leurs besoins évoluent et qu'il devient essentiel de disposer d'un capital pour affronter les aléas de la vie ou envisager un changement significatif dans leur parcours professionnel.

En définitive, AGC-Vie œuvre activement pour sensibiliser les femmes à l'importance d'une gestion financière proactive. À travers ses initiatives variées et inclusives, l'entreprise aspire à leur offrir les outils nécessaires pour construire un avenir plus stable et sécurisé. Ce travail s'inscrit dans une vision globale visant à renforcer leur autonomie financière tout en leur permettant de faire face aux défis du quotidien avec sérénité.

7. Auriez-vous l'amabilité de nous partager un cas d'usage révélateur de l'anticipation permise par vos solutions assurantielles ?

AGC-Vie, soucieuse de répondre aux exigences spécifiques de sa clientèle féminine, propose une gamme de produits d'assurance minutieusement élaborés, axés sur la prévoyance et la sécurité financière. Au-delà des prestations complémentaires liées à l'invalidité accidentelle, l'offre englobe la couverture d'événements majeurs tels que le décès d'un proche ou la diminution des revenus inhérente au vieillissement ou aux contraintes physiques. L'entreprise met l'accent sur l'anticipation de ces aléas, particulièrement pour les femmes exerçant des professions exigeantes, à l'instar du maraîchage, où l'amointrissement des capacités physiques peut avoir une incidence directe sur leur productivité.

Dans l'optique de contrecarrer cette érosion des revenus, AGC-Vie préconise une épargne progressive et la constitution d'un capital de sécurité. L'accroissement des besoins en soins médicaux avec l'âge justifie la nécessité d'un fonds d'urgence, garantissant une gestion sereine de ces dépenses. Une étude approfondie sur les pensions de retraite révèle que celles-ci ne représentent généralement que 30 à 40 % du dernier salaire perçu, contraignant ainsi les retraités à une réduction drastique de leur niveau de vie. C'est dans ce contexte que l'assurance-vie s'avère être un instrument précieux, permettant de compléter ces revenus et d'assurer une transition plus harmonieuse vers la retraite.

L'ambition de cette démarche est de métamorphoser la période de retraite en une phase de stabilité et de quiétude, plutôt qu'en une source d'anxiété financière. Les produits de prévoyance offrent la possibilité aux femmes de garantir la pérennité de l'éducation de leurs enfants en cas d'imprévus, ou de s'assurer un revenu complémentaire pour pallier la diminution de leur pension. Ces solutions, d'une grande versatilité, s'adressent aussi bien aux salariées du secteur public ou privé qu'aux femmes évoluant dans l'artisanat ou exerçant des professions indépendantes. Consciente des défis financiers auxquels



les femmes sont confrontées, AGC-Vie conçoit des produits spécifiquement adaptés à leurs besoins, proposant des options flexibles et personnalisées. L'assurance-vie se positionne ainsi comme un véritable levier de sécurité financière durable, permettant aux femmes d'anticiper les vicissitudes de l'existence tout en bénéficiant de solutions souples et accessibles.

En conclusion, cette approche novatrice d'AGC-Vie témoigne d'une compréhension approfondie des enjeux financiers propres aux femmes, offrant des solutions sur mesure qui allient prévoyance, flexibilité et accessibilité, dans l'optique de garantir une sérénité financière à long terme.

8. En écho du mois des droits des femmes, quelles actions symboliques ou opérationnelles envisagez-vous de déployer dans le cadre de ce mois ?

La commémoration du mois de la femme se manifeste fréquemment par l'acquisition de pagnes, l'organisation de conférences et des moments de convivialité partagée. Toutefois, notre approche transcende ces coutumes établies. Nous avons encouragé une intégration structurelle de ces initiatives au sein du budget annuel de l'entreprise, se traduisant par une ligne budgétaire spécifiquement dédiée aux actions sociales. Notre collaboration avec l'Union des Peuples, un partenaire essentiel, amplifie la portée de nos actions. Les femmes de notre entreprise ont choisi de placer l'enfance au cœur de leur engagement social, en apportant leur soutien aux orphelinats par le biais de dons de vivres et d'autres formes d'assistance. Cette démarche constitue un hommage vibrant à la maternité, reconnaissant l'importance primordiale de l'enfance dans le cœur de chaque femme.

Par ailleurs, nous avons conçu un thème spécifique pour le mois de la femme et envisageons l'organisation de journées portes ouvertes au sein de l'entreprise. Ces journées seront consacrées à des formations en éducation financière et assurantielle, spécifiquement conçues pour les femmes. Nous anticipons la réalisation de cet événement avant la fin de l'année en cours. Il est essentiel de souligner que notre engagement envers la femme dépasse largement les limites d'un mois spécifique, bien que le mois de mars conserve une valeur symbolique. La femme occupe une place centrale dans notre vision et guide nos actions tout au long de l'année.

9. Quel est votre dernier mot ?

Je vous exprime ma sincère gratitude pour l'intérêt que vous témoignez à l'égard des Assurances Générales du Congo-VIE, et pour avoir bien voulu consacrer ce temps précieux à approfondir votre connaissance de nos activités, particulièrement en ce mois dédié à la célébration de la femme. Cette occasion nous offre une tribune privilégiée pour mettre en exergue nos initiatives et notre engagement indéfectible envers la gent féminine.

Notre détermination est d'œuvrer sans relâche afin d'offrir une couverture exhaustive à l'ensemble de la population, avec une attention particulière portée aux femmes afin de leur garantir la sécurité indispensable à leur épanouissement. Il est indéniable que la souscription à une assurance confère une forme de sécurité tangible, agissant comme un levier essentiel pour s'extraire du cercle vicieux de la pauvreté. Cette dernière nous emprisonne insidieusement lorsque nous sommes dépourvus des ressources nécessaires pour nous relever des aléas de la vie. C'est précisément là que l'assurance révèle son rôle prépondérant, en offrant une opportunité de résilience et de reconstruction. Il est donc impératif d'agir sans délai, car chaque jour qui s'écoule représente une occasion manquée. Le message que je souhaite véhiculer avec force est un appel pressant à chaque femme, et par extension, à l'ensemble de la population congolaise, afin qu'elle considère la souscription à un contrat d'assurance-vie, ne serait-ce que le plus basique, pour garantir un avenir plus serein.

Dans cette optique, je prévois de diligenter une étude approfondie visant à évaluer le taux d'équipement des Congolais en matière d'assurance. Bien que l'assurance automobile soit légalement obligatoire, l'assurance-vie demeure trop souvent perçue comme une option facultative, alors qu'elle revêt une importance capitale. Il est donc primordial d'identifier avec précision les besoins individuels de chacun, afin de proposer des produits adaptés et pertinents. Ce taux d'équipement constitue un indicateur fiable du niveau de développement d'un État et du degré de protection de sa population.

À terme, il serait souhaitable d'envisager de rendre obligatoires certains types d'assurances, ce qui générerait des bénéfices considérables non seulement pour les ménages, mais également pour la société et la nation dans son ensemble, en favorisant une plus grande stabilité et une meilleure protection contre les risques.



S O U N G A[®]

FEMMES DE DEMAIN

V. PROJETS LOCAUX : Incubateur SOUNGA

**Madame Danièle SASSOU NGUESSO,
entrepreneure sociale et présidente
de la Fondation SOUNGA.**



Les droits ne se demandent pas, ils se prennent. Chaque femme qui se bat pour son autonomie, qui refuse les limites qu'on lui impose, fait avancer toute la société.

1. Comment avez-vous commencé dans l'entrepreneuriat social et la défense des droits des femmes ?

J'ai commencé par nécessité, par instinct de survie, mais aussi par conviction. Une épreuve personnelle m'a poussée à me réinventer, et j'ai compris que l'autonomie économique est la clé de l'indépendance des femmes.

Mais au-delà de mon propre parcours, je me suis posé des questions essentielles : pourquoi si peu de femmes sont-elles représentées dans les sphères de décision ? Pourquoi sont-elles cantonnées au secteur informel ? Pourquoi investissent-elles dans des secteurs à faible valeur ajoutée ?

C'est à partir de ces réflexions qu'est née la Fondation Sounga, avec l'ambition d'accompagner les femmes vers leur propre émancipation. J'ai voulu leur transmettre ce qui avait fonctionné pour moi : déconstruire les limites qu'on nous impose et bâtir des modèles de réussite solides et durables.

2. Quels ont été les moments marquants de votre engagement ces 15 dernières années ?

Il y en a eu plusieurs, mais certains ont marqué un tournant. La création de l'incubateur Sounga en fait partie : il a permis à des centaines de femmes de structurer et développer leurs entreprises. Un autre moment clé a été notre plaidoyer en faveur des droits des femmes, qui a contribué à des avancées législatives au Congo. Mais ce qui m'a le plus frappée, c'est de voir la question du genre devenir un enjeu majeur à l'agenda des grandes ONG et institutions internationales. Ce combat m'a menée à prendre la parole sur des tribunes d'envergure, à l'Union Africaine ou aux Nations Unies, pour porter la voix des femmes africaines et défendre



3. Qu'est-ce qui vous a motivée à créer l'incubateur Sounga et quelle est sa mission principale ?

J'ai constaté que beaucoup de femmes entreprennent par nécessité, mais restent enfermées dans un entrepreneuriat de survie. L'incubateur Sounga est né de l'idée qu'il fallait les accompagner sur toute la chaîne de valeur, du renforcement de leurs compétences à l'accès aux financements.

C'est ainsi que nous avons mis en place un programme structuré : pendant six semaines, nous passons en revue toutes les étapes de la création et de la formalisation d'une entreprise. Ce travail a donné naissance à de belles success stories, comme celle de Mme Kembissila, qui exporte aujourd'hui ses produits transformés vers les États-Unis.

4. Quels types de projets soutenez-vous et quels critères utilisez-vous pour les choisir ?

La majorité des femmes que nous accompagnons, au Congo et dans la sous-région, évoluent dans le secteur agroalimentaire, ce qui explique pourquoi environ 75 % des dossiers que nous recevons concernent ce domaine. Toutefois, au fil de la formation, certaines restructurent leur projet, affinent leur vision et se tournent vers des activités à fort impact social et économique. Nous sélectionnons les projets en fonction de leur potentiel de croissance, de l'implication des fondatrices et de leur viabilité à long terme. Mais ma plus grande satisfaction, au-delà de la création de PME, c'est d'aider ces femmes à prendre conscience de leur potentiel. Beaucoup arrivent avec des objectifs modestes – un chiffre d'affaires de 100 à 200 000 FCFA par mois – et repartent avec l'ambition d'atteindre le million.

5. Quelles sont les principales difficultés rencontrées par les femmes entrepreneures que vous accompagnez ?

Le premier frein, c'est le financement, suivi du manque de formation en gestion d'entreprise et des discriminations systémiques qui limitent leur accès aux opportunités. Quand on parle d'entrepreneuriat, on dit souvent qu'il faut rêver grand. Mais il y a une différence entre le benchmarking, qui consiste à s'inspirer des meilleurs pour créer quelque chose d'unique, et le simple copier-coller, qui mène à une concurrence féroce. Le véritable défi, c'est d'aider ces femmes à identifier leurs compétences, à repérer les secteurs porteurs, et à comprendre où elles peuvent réellement innover pour se démarquer.



6. Quel message souhaitez-vous adresser aux femmes à l'occasion de ce mois de mars dédié à leurs droits ?

Les droits ne se demandent pas, ils se prennent. Chaque femme qui se bat pour son autonomie, qui refuse les limites qu'on lui impose, fait avancer toute la société. Nous avons trop attendu. Il est temps d'agir, de prendre notre place et d'imposer notre présence là où nous devons être.





VI. APPEL A L'ACTION



Il existe diverses avenues pour exprimer votre solidarité et contribuer à nos initiatives. Vous pouvez vous investir en tant que bénévole, participant ainsi activement à nos projets humanitaires et sociaux. Un don financier permettra de soutenir nos formations et nos actions sur le terrain. L'adhésion officielle au Lions Club vous ouvrira les portes de nos missions de service. Chaque contribution, qu'elle soit ponctuelle ou continue, représente une aide précieuse pour les communautés qui en ont besoin. Pour obtenir de plus amples informations et vous joindre à notre mouvement de solidarité, nous vous invitons à consulter nos réseaux sociaux et plateformes dédiées, où vous trouverez toutes les informations nécessaires.

En s'associant à notre initiative, les entreprises, institutions et particuliers témoignent de leur engagement envers la responsabilité sociétale et contribuent concrètement à promouvoir l'égalité et l'émancipation des femmes. Nos partenaires bénéficient d'une visibilité accrue au sein de notre réseau, tout en collaborant avec des acteurs dévoués à un avenir plus juste et inclusif. Ensemble, transformons l'égalité des chances en une réalité tangible et durable.

Porté par une mission d'engagement et d'impact, le Bulletin BASUNGI continue de se distinguer comme une plateforme de choix pour diffuser des récits poignants, valoriser les actions philanthropiques et stimuler une réflexion constructive sur les enjeux sociétaux les plus urgents. Votre soutien constant nous permet de poursuivre cette noble quête, dans l'espoir de façonner un avenir plus juste et solidaire pour tous.

VII. REMERCIEMENTS ET PARTENAIRES

Merci chers sponsors et partenaires pour votre soutien :

- ASSURANCE GÉNÉRALE DU CONGO-VIE ;
- CLINIQUE MEDICAL OPTIQUE ;
- BRAIN PERFORMANCE SAS ;
- BRAIN PERFORMANCE INDUSTRIES.

A nos répondants :

- Madame Francine NTOUMI, Professeure d'épidémiologie ;
- Madame Aïssata MOUSSA, PDG du Lions Clubs International ;
- Madame Danièle SASSOU NGUESSO, Présidente de la Fondation Sounga ;
- Monsieur Lazare LEMBION-LEGANGUI, Directeur Général des Assurances Générales du Congo-VIE.

Grâce à vos précieuses contributions, le Bulletin BASUNGI, une publication phare initiée par l'Association des Lions Clubs de Brazzaville, demeure un acteur incontournable dans la mise en lumière des enjeux humanitaires et sociaux de notre époque. Par la production d'un contenu riche et de qualité, ce bulletin amplifie avec brio la voix des communautés vulnérables et sensibilise avec acuité le public aux défis majeurs auxquels notre société est confrontée.

Tel: **+242 06 711 61 61 / +242 05 204 61 61**

Mail: **infos@lionsclubs-brazzaville.cg**

Site web: **www.lionsclubs-brazzaville.cg**

Références :

- Global Gender Gap Report, 2023
- Organisation Internationale du Travail, 2018
- Organisation des Nations Unies, 2020
- ONU Femmes



**LIONS
INTERNATIONAL**
DISTRICT 403B1 - REGION 25



**DEVENEZ LIONS
AIDEZ VOTRE
COMMUNAUTÉ !**



Pour nous rejoindre, c'est simple !
Envoyez votre CV à l'adresse mail :
recrutement.region25@gmail.com
ou scannez ce code QR et suivez les instructions





HAKUNA MATATA !

Grâce à notre
assurance bondeko,
vous avez la tranquillité
de savoir que vos proches
ne porteront pas le fardeau
de vos frais funéraires.