

**RAPPORT DE LA RECHERCHE SUR LE STATUT
SOCIO-ÉCONOMIQUE DES JEUNES VULNÉRABLES,
EN PARTICULIER LES JEUNES FEMMES ET LES
JEUNES MINORITÉS SEXUELLES
EN RÉPUBLIQUE DÉMOCRATIQUE DU CONGO.**

**PROGRAMME DE RECHERCHE
« TALENTS PLURIELS » -
DE CUSO INTERNATIONAL**

RAPPORT AVRIL

2025



1. Introduction générale
2. Contexte et justification de l'étude
3. Objectifs de l'étude
4. Notre analyse conceptuelle
5. Revue de littérature : Etat des connaissances sur la vulnérabilité
 - 5.1 Compréhension de la notion de vulnérabilité
 - 5.2 Que sait-on de la vulnérabilité et des jeunes vulnérables en RDC ?
 - 5.3 Jeunes femmes et problématique d'accès à l'emploi
 - 5.4 Problématique d'accès à l'emploi, de la carrière et de l'inclusion des LGB-TQ2IA+
 - 5.5 Autres groupes vulnérables et leur employabilité
6. Que sait-on de la vulnérabilité et des Jeunes vulnérables en RDC ?
7. Méthodologie de l'enquête
8. Résultats de l'étude
 - 8.1 Description de l'échantillon globale
 - 8.2 Pourquoi cette « invisibilité » des jeunes vulnérables
 - 8.3 Analyse statistique au niveau méso
 - 8.4 Analyse statistique au niveau micro
 - 8.5 Résumé des indicateurs
9. Comment vaincre la vulnérabilité des jeunes en RDC

- 9.1 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes LGBTQ2IA+
- 9.2 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes PVA
- 9.3 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes PVH
- 9.4 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes-mères
- 9.5 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes femmes
- 10. Conclusion
- 11. Recommandations
- 12. Références bibliographiques

LISTE DES ACRONYMES

APIA	Association de la promotion et de l’inclusion des Albinos
CEDESURK	Centre de Documentation et de Recherche de l’Enseignement Supérieur et Universitaire à Kinshasa
CUSO	Cuso International
CV	Curriculum Vitae
LGBTQ2IA+	Lesbiennes, Gais, Bisexuels, -Transgenres, Queer, Bispirituelles, Intersexes, assexuels et autres
MPME	Micro, Petites et Moyennes Entreprises
NEET	Not in Education, Employment, or Training (Ni emploi, ni en formation, ni dans l’éducation
OBEAC	Organisation pour le bien-être des Albinos en RDC
ODD	Objectifs du Développement Durable
OI	Organisme International
OIT	Organisation Internationale du Travail
ONG	Organisation non Gouvernementale
PVA	Personnes vivant avec l’albinisme
PVH	Personnes vivant avec Handicap
SSE	Statut socioéconomique
SIGR	Sûr, Inclusif et Sensible au Genre
JNL	Jeunialissime, ONG identitaire partenaire de Cuso International
VAG	Vision de l’aigle, ONG identitaire partenaire de Cuso International

LISTE DES TABLEAUX

Tableau 1 : Taille convenue de l'échantillon de l'enquête

Tableau 2 : Statistiques des personnes enquêtées par catégories

Tableau 3 : Connaissance du choix d'orientation sexuelles minoritaire

Tableau 4 : Reconnaissance de l'existence des LGBTQ+ dans les ménages

Tableau 5 : Types de discrimination subies par les LGBTQ+ de la part des membres de la communauté

Tableau 6 : Acceptation ou non des LGBTQ+ dans la communauté

Tableau 7 : Caractéristiques socio-démographiques des jeunes vulnérables enquêtés

Tableau 8 : Ressenti de la vulnérabilité par les jeunes vulnérables par rapport aux opportunités

Tableau 9 : Ressenti de la vulnérabilité par les jeunes vulnérables par rapport au lieu de travail

Travail 10 : Facteurs de vulnérabilité selon les jeunes vulnérables enquêtés

Tableau 11: Obstacles pour trouver un emploi

Tableau 12 : Résumé des indicateurs-clés

LISTE DES FIGURES

Figure 1 : Statistiques des personnes enquêtées par catégories

Figure 2 : Effectifs des différentes catégories de jeunes vulnérables

Figure 3 : Caractéristiques socio-démographiques des jeunes vulnérables enquêtés

Cette étude vise à déterminer le degré de vulnérabilité des jeunes vulnérables, et les liens entre cette vulnérabilité et leurs statuts socio-économiques. Elle cible particulièrement les LGBTQ+, les jeunes femmes, et d'autres catégories notamment les personnes vivant avec handicap (PVH), les albinos, les personnes de petite taille, etc. Les résultats de l'étude devraient permettre à CUSO, le commanditaire de l'étude, de mettre en place un programme de développement des projets visant l'amélioration des compétences techniques et non-techniques orientées vers le marché d'emploi des jeunes, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat.

L'étude accorde d'abord une large place à la revue de littérature pour ressortir l'état des connaissances sur la vulnérabilité en général, et celle des catégories concernées dans cette étude en particulier. La « nouveauté » de cette thématique dans les recherches en RDC a conduit à faire un large tour d'horizon sur la question.

L'étude présente ensuite les questions de recherche ainsi que la méthodologie qui a été utilisée pour collecter les données nécessaires, dans trois villes ciblées, à savoir Kinshasa, Lubumbashi et Bukavu. La collecte des données a été réalisée en deux phases, sauf pour Bukavu où il n'a pas été possible de s'y rendre au cours de la deuxième phase à cause de la guerre. Au total, et en dépit des difficultés pour rencontrer les personnes vulnérables à cause de leur « invisibilité » et à leur réticence, 1735 jeunes vulnérables ont été enquêtés, dont 1066 LGBTQ+. Des focus group ont aussi été organisés à Lubumbashi et à Kinshasa.

Les analyses faites se sont concentrées sur quatre aspects : 1) les populations considérées ipso facto comme vulnérables (les LGBTQ+, les PVH, les PVA, les filles- mères, les enfants vivant dans la rue, les personnes déplacées) le sont-elles réellement ; 2) comment ressentent-ils leur vulnérabilité ?; 3) quels sont les facteurs qui entretiennent leur vulnérabilité ? et 4) quels sont les facteurs qu'ils considèrent comme pouvant leur permettre de surmonter la vulnérabilité ?

Ces analyses ont permis de montrer que la vulnérabilité des populations-ciblées existent bel et bien et les défis spécifiques auxquels sont confrontés les jeunes vulnérables, avec un accent particulier sur les LGBTQ+, notamment leur faible acceptation par la société congolaise, qui les reconnaît pourtant, depuis les ménages jusqu'aux entreprises. Les jeunes vulnérables ressentent très douloureusement leur vulnérabilité aussi bien sur le plan mental, physique et d'accès à l'emploi ; l'obligation qui est la leur de se rendre invisibles ou peu visibles, y compris en se ghettoïsant. Plusieurs facteurs entretiennent cette vulnérabilité tandis que d'autres sont considérés comme pouvant permettre de la surmonter.

L'étude propose des recommandations pour que les jeunes vulnérables jouissent de leurs droits humains sans entraves. Ces recommandations formulées à l'endroit de différents acteurs notamment Cuso International, les décideurs publics, les partenaires locaux et communautaires, selon leurs rôles, incluent la protection juridique et sociale et l'autonomisation économique des groupes vulnérables, le plaidoyer pour des politiques inclusives, la sensibilisation communautaire ainsi que la recherche.

1. INTRODUCTION

Cette étude porte sur le statut socio-économique des jeunes vulnérables en République Démocratique du Congo. Elle a été réalisée dans le cadre du projet «Talents pluriels» de CUSO International par les chercheurs du CEDESURK (Centre de Documentation et de Recherche de l'Enseignement Supérieur et Universitaire à Kinshasa)¹, et dans le cadre du partenariat qui lie le CEDESURK et CUSO.

L'objectif de l'étude était de collecter et d'analyser des données sur le statut socio-économique des jeunes vulnérables, dans le but de **déterminer leur degré de vulnérabilité et les liens entre cette vulnérabilité et leurs statuts socio-économiques**. Les résultats de l'étude devraient permettre à CUSO de mieux comprendre la situation pour développer des projets visant l'amélioration des compétences techniques et non-techniques orientées vers le marché d'emploi des jeunes, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat.

L'étude a comporté trois grands volets. Le premier est celui d'une revue de littérature pour mieux comprendre les notions de vulnérabilité et ses interrelations avec le marché de l'emploi et les conditions de vie des jeunes vulnérables. Six catégories de jeunes ont été ciblées : les jeunes femmes, les LGBTQ+, les filles-mères, les personnes vivant avec handicap (PVH), les personnes vivant avec l'albinisme (PVA) et les pygmées.

Le deuxième volet de l'étude a été la collecte des données auprès d'un échantillon non-représentatif dans trois villes : Kinshasa, Bukavu et Lubumbashi. Une phase importante

¹ L'étude a été réalisée par les personnes ci-après: Professeur Bernard LUTUTALA Mumpasi, de l'Ecole des Sciences de la Population et du Développement de l'Université de Kinshasa et Directeur général du CEDESURK (Chercheur principal), Professeur Felly KINZIUNGA Lukumu de l'Ecole des Sciences de la Population et du Développement de l'Université de Kinshasa (Chercheur associé) et du Professeur Danny TUNGISA Kapela de la Faculté de Psychologie et Sciences de l'Education de l'Université de Kinshasa (Chercheur associé). L'Assistant Guylain KOMANA, de l'Ecole des Sciences de la Population et du Développement de l'UKIKIN, a été étroitement associé à toutes les phases de l'étude. Les questions logistiques ont été gérées par l'administration du CEDESURK. Et quinze enquêteurs ont participé à la collecte des données, à raison de 5 enquêteurs pour chacune des trois villes (Kinshasa, Bukavu et Lubumbashi).

de préparation de l'enquête, notamment l'élaboration des questionnaires et leur validation par Cuso International, en donnant son feedback aux questionnaires qui lui étaient envoyés, a précédé la collecte des données sur le terrain. Cette collecte des données a été faite en deux phases. La première phase s'est déroulée dans trois villes : Kinshasa, Bukavu et Lubumbashi, mais l'échantillon n'était pas suffisant d'où la deuxième phase. Celle-ci a consisté à élargir l'échantillon de l'enquête dans les villes de Kinshasa et de Lubumbashi. Elle n'a pas concerné la ville de Bukavu car assiégée au moment où nous devrions procéder à la collecte des données-phase II. La tentative de faire l'enquête avec les enquêtés pressentis n'a pas connu de succès, les enquêtés étant sous le choc de l'entrée des rebelles dans la ville de Bukavu.

Le troisième volet de l'étude a été l'analyse des données et la rédaction du présent rapport qui fait ressortir les grands problèmes auxquels font face les jeunes vulnérables, notamment le problème de discrimination et d'exclusion sociale, leur ressenti par rapport à ces problèmes, et les actions qu'il convient de privilégier et de mettre en œuvre pour réussir tant soit peu l'inclusion sociale des jeunes vulnérables. L'analyse des données a été complétée après la phase II de la collecte des données. Elle a donc été achevée le 28 mars 2025 pour laisser la place à la phase II de la rédaction du rapport.

Ce rapport présente d'abord le contexte et les objectifs de l'étude ; il donne ensuite la méthodologie qui a été utilisée pour collecter les données ; il présente en troisième lieu les résultats de l'analyse documentaire du phénomène de vulnérabilité, et ceux des analyses statistiques faites au niveau méso et au niveau micro.

2. Contexte et Justification

En janvier 2022, Cuso International a lancé son projet intitulé « Talents Pluriels », dont le but est d'améliorer la croissance économique des jeunes vulnérables, et en particulier des jeunes femmes et des jeunes LGBTQ2IA+, dans les villes de Bukavu, Kinshasa et Lubumbashi, en République Démocratique du Congo.

Le Projet Talents Pluriels poursuit comme objectif l'amélioration de la croissance économique sûre, inclusive et sensible au genre pour les jeunes vulnérables. Sur le plan micro, le projet vise l'amélioration des compétences techniques et non-techniques orientées vers le marché des jeunes entrepreneurs pour renforcer et développer leurs micro, petites et moyennes entreprises (MPME), ainsi que les compétences techniques et non-techniques orientées vers les marchés des jeunes vulnérables à la recherche d'emploi. En même temps, le projet devrait permettre d'aider les entreprises et les organisations à mieux comprendre les obstacles auxquels sont confrontés les jeunes vulnérables dans l'accès à l'emploi. C'est pour cela que la connaissance de l'état des lieux de ces compétences est indispensable comme préalable pour l'élaboration des programmes.

3. Objectifs de l'étude

Cette étude a été lancée pour produire un rapport de recherche qui puisse permettre d'élaborer un programme de recherche sur le statut socio-économique des jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2IA+, participatif, sûr, inclusif et sensible au genre, et fondé sur des preuves, c'est-à-dire sur des données et des informations précises et actualisées, collectées sur le terrain. En d'autres termes, l'étude vise à collecter et à analyser des données sur le statut socio-économique des jeunes vulnérables, en vue de proposer des axes d'intervention pour améliorer leurs compétences techniques et non-techniques en vue d'accroître leur contribution à la croissance économique.

4. NOTRE ANALYSE CONCEPTUELLE

Le programme de recherche met en exergue deux concepts principaux : statut socio-économique et vulnérabilité. **Le statut socio-économique** renseigne sur la position économique et sociale d'un individu par rapport à d'autres individus. Il permet d'analyser et de comprendre les privilèges et les inégalités. Ce concept est appréhendé à travers quatre variables: le revenu, le niveau d'éducation, la profession et le statut social. Le revenu renvoie à l'argent gagné par un individu, lequel lui permet d'avoir accès aux ressources et aux opportunités. Une des opportunités en est l'accès à une éducation et aux soins de qualité. L'éducation, mesurée par le niveau d'instruction atteint par un individu, est la voie vers une mobilité sociale et la réussite économique. La profession détermine quant à elle le niveau de revenu d'un individu et le prestige dont il jouit au sein de la société. Le statut social s'entend ici comme la réputation dont on jouit dans une communauté, qui permet à son tour de tisser des liens et d'accéder à un capital culturel et de jouir de certains privilèges.

La vulnérabilité est le fait de ne pas ou ne plus être capable de faire valoir ses intérêts personnels ou matériels, en raison de son handicap, de sa maladie, de son âge, de son sexe, de son statut socio-économique, etc.

Cette question est pertinente car elle oriente les résultats de cette recherche. Les Termes de référence du Programme ne tranchent pas sur la question. Ils postulent cependant que « les jeunes vulnérables ont un accès limité aux ressources et aux services », et donc à un bon statut socio-économique ; en même temps, « de milliers de jeunes peinent à trouver du travail, quel que soit leur niveau d'études, et se contentent d'œuvrer dans le secteur informel, ce qui les expose dans la violence, le harcèlement, la discrimination, bref la vulnérabilité. La réponse à cette question nous sera donnée en effectuant la revue de littérature.

5. REVUE DE LITTÉRATURE : ETAT DES CONNAISSANCES SUR LA VULNÉRABILITÉ

A travers cette revue de littérature, il ressort que l'exclusion sociale en RDC découle d'un ensemble de facteurs structurels : pauvreté chronique, inégalités de genre, discrimination liée au handicap, à l'origine ethnique ou à l'orientation sexuelle. Ainsi, les études antérieures soulignent un déficit de politiques inclusives et un faible ancrage de la participation citoyenne des jeunes vulnérables dans les programmes publics. Les théories mobilisées (protection sociale, État-providence, changement institutionnel) montrent que l'inclusion durable exige à la fois un cadre légal solide, un financement stable et une mobilisation communautaire effective. Les lacunes observées concernent la faible documentation empirique locale et le manque d'articulation entre politiques et pratiques au niveau des provinces. La littérature plaide pour un modèle d'inclusion fondé sur la redevabilité, la participation citoyenne et la reconnaissance des diversités.

Cette revue de littérature explore d'abord la notion de vulnérabilité. Elle examine ensuite la situation des LGBTQ2IA+ en tant que catégorie particulière de jeunes et en rapport avec l'emploi. Elle montre également la situation de la femme en tant que catégorie particulière des personnes vulnérables en rapport avec la problématique de l'emploi. La situation des autres catégories des vulnérables, notamment les handicapés, les albinos, etc. est aussi esquissée. L'accent mis sur l'accès à l'emploi s'explique par l'importance de cette variable comme déterminant de la vulnérabilité, et donc facteur pour vaincre la vulnérabilité.

La revue de littérature fait une description assez exhaustive de la vulnérabilité chez les différentes catégories de vulnérables qui sont concernées dans cette étude : les LGBTQ2IA+, les femmes, les handicapés, les albinos, les personnes de petite taille, les enfants dans la rue, etc. Cela nous paraît important compte tenu de la relative méconnaissance de ce phénomène dans les recherches en RDC. Et telle que présentée, cette revue de littérature donne déjà des réponses préliminaires basées sur l'analyse documentaire sur la situation de la vulnérabilité des jeunes en général, et des jeunes, femmes et LGBTQ2IA+ de la RDC en particulier.



5.1 COMPRÉHENSION DE LA NOTION DE VULNÉRABILITÉ

5.1.1 Définition

Le terme «vulnérabilité» est utilisé depuis les années 1970 . Il renvoie à des cadres théoriques différents selon la culture académique, la discipline et la langue (Thomas, 2008). Son usage est ainsi caractérisé par sa transversalité tant d'un point de vue disciplinaire que thématique. C'est une notion plurielle (Brodriez-Dolino, 2016).

Du point de vue étymologique, le concept de vulnérabilité vient du latin **vulnus** (la blessure) et **vulnerare** (blesser). De ce fait, le vulnérable est, selon le dictionnaire Larousse, celui « qui est susceptible d'être blessé », « qui peut être facilement atteint, qui se défend mal ». Le terme a pour synonymes : fragile, précaire et sensible. Au fait, selon Soulet (2005), la vulnérabilité se présente comme une notion potentielle qui oblige à interroger tant les conditions de possibilité de cette potentialité (le risque structurel d'être blessé) que les conditions de réalisation de celle-ci (le fait d'être effectivement blessé). Elle désigne ainsi une potentialité à être blessé.

Au-delà de sa définition étymologique, il convient de noter que le terme de vulnérabilité est polysémique et touche alors les sciences dures et les sciences humaines ; il s'applique désormais à de multiples situations et se confond souvent avec l'adaptation ou la résilience (Dauphiné & Provitolo, 2007). Pour comprendre et analyser ce terme, certains auteurs, indiquent Barroca, DiNardo et Mboumoua (2013), ont établi des catalogues de définitions. Ils exposent la diversité sémantique qui peut y être associée avec

des définitions globales, spécifiques, sectorielles, ou décomposées en ensembles complémentaires.

Ainsi, selon Brodriez-Dolino (2015, 2016), en sciences physiques, la vulnérabilité fait référence à la capacité d'un matériau à reprendre sa forme initiale après un choc. Partant de cette définition, la vulnérabilité est liée au concept de « résilience » en sciences psychologiques. Ce concept est utilisé pour désigner la capacité d'un individu à s'adapter à un environnement changeant, à revenir d'un stress post-traumatique. La résilience est aussi appréhendée comme le fruit des qualités individuelles, le résultat d'un « processus intervenant dans des situations traumatiques et permettant de dépasser celles-ci » ou encore des caractéristiques liées à l'environnement (Tisseron, 2017). Des liens étroits sont donc établis entre la vulnérabilité et la résilience.

A stylized illustration of three women of different ethnicities standing side-by-side with their fists raised in a gesture of solidarity or protest. The woman on the left is Black with short curly hair, wearing a blue t-shirt. The woman in the middle is of East Asian descent with long dark hair, wearing a red top. The woman on the right is white with long blonde hair, wearing a blue top. The background is a gradient of blue and green. The text is overlaid on the upper part of the image.

Par ailleurs, Richard (2004) affirme que la résilience et la vulnérabilité ne sont que les termes qui rendent compte d'aspects particuliers des conduites. En tant que modèles d'action, ils représentent deux profils d'intervention propres à faciliter l'adaptation de l'individu à son milieu. Le concept de résilience vise alors la culture et la mise en œuvre des capacités du sujet et celui de vulnérabilité, vise la détection et la correction d'handicaps possibles.

Ayant connu une certaine évolution dans son usage, le concept de vulnérabilité a d'abord été utilisé dans le cadre d'études liées aux aléas naturels ; il a, au fil du temps, été adopté ou discuté dans de nombreuses autres dimensions des sciences sociales à travers le monde (Becerra, 2012). Malgré la diversité des définitions qui existent sur la vulnérabilité, cette dernière est relative à ce que l'on considère comme un danger pour l'être humain. Le danger auquel est soumis l'individu vient de lui-même ou d'autrui. La contingence du risque dépend de l'appréciation de la personne concernée et des autres (Richard, 2004). Il est donc indispensable que l'individu prenne conscience de ce danger, du fait que la conscience, étant à la racine de toute connaissance, ouvre la voie de l'action réfléchie et volontaire.

5.1.2 CARACTÉRISTIQUES ET CRITÈRES DE VULNÉRABILITÉ

Selon Soulet (2014), la vulnérabilité cache plusieurs caractéristiques. Elle est universelle du fait que nous sommes tous vulnérables ; elle est potentielle (par la possible, mais non certaine, elle ne se manifeste que par la concrétisation d'un risque), relationnelle et contextuelle (nous ne sommes vulnérables que dans un contexte donné, et en fonction des protections dont nous bénéficions), individuelle (elle ne frappe pas tous les acteurs de la même façon : face à une même exposition, certains seront plus touchés que d'autres). C'est pour dire que l'exposition à la vulnérabilité est donc commune à tous les individus, mais non égale) et enfin réversible (il est possible d'agir sur les facteurs et le contexte). Elle est donc un concept qui doit être pensé en termes de potentialité commune à chacun, mais inégalement répartie (Soulet, 2005). Nous sommes toujours- déjà vulnérables (Lussault, 2014).

5.1.3 TYPES DE VULNÉRABILITÉ

La notion de vulnérabilité renferme divers types, dont la vulnérabilité biophysique, la vulnérabilité sociale, la vulnérabilité structurelle et la vulnérabilité conjoncturelle.

La vulnérabilité biophysique se détermine par la nature de l'aléa, sa probabilité, l'importance de l'exposition des enjeux et la sensibilité physique des enjeux. Selon cette représentation, pour chaque enjeu reconnu, il est possible d'établir une évaluation des dommages en fonction des critères d'impact, de fragilité et d'exposition. Et, la vulnérabilité sociale, également appelée « vulnérabilité d'organisation », exprime la capacité d'une société à anticiper l'aléa, à faire face à l'urgence, à adapter son comportement en temps de crise, et à se reconstruire. La vulnérabilité sociale est ainsi directement liée à la résilience et au fonctionnement des sociétés (Wisner, Blaikie, Cannon & Davis, 2004 ; Barroca et al., 2013).

Les vulnérabilités peuvent également être structurelles et conjoncturelles, et naître des situations particulières, qui dépendent essentiellement de la relation entre un élément, son contexte et le temps (Arreghini & Mazurek, 2004). Selon Mazurek (2020), la dimension structurelle de la vulnérabilité concerne des propriétés fondamentales des éléments, et des interactions à long terme (de plusieurs années à plusieurs siècles), c'est à dire dont les impacts peuvent affecter la structure même des éléments (dimension culturelle, frontières historiques, conformation du réseau urbain, politiques ou crises économiques, patrimoine, etc.). La dimension conjoncturelle,

au contraire, concerne les propriétés qui interagissent dans le temps court ou de manière ponctuelle, en général sujettes à des aléas perceptibles dans le cycle d'une vie humaine (gel, variation de prix, épidémie, mode, etc.). En d'autres termes, la vulnérabilité structurelle est celle qui résulte de facteurs structurels au sens où ils ne dépendent pas de choix politiques actuels ou de la bonne gouvernance des pays. Quant à la vulnérabilité conjoncturelle, elle détermine le plus souvent l'importance du dommage.

5.1.4 CAUSES ET FACTEURS DE LA VULNÉRABILITÉ

Les causes fondamentales des vulnérabilités sont difficiles à circonscrire et, quel que soit le désastre étudié, on retrouvera, soit des éléments très généraux comme la mauvaise gouvernance, les structures de domination économique et certains éléments d'inégalité sociale, soit des processus encore en débat (Bidou & Droy, 2013). En plus, les facteurs de vulnérabilité sont nombreux : l'âge (jeune ou avancé), les pathologies chroniques, les situations de handicap, la grossesse, les situations socio-économiques défavorables, mais aussi les caractéristiques socio-culturelles (le sexe et l'orientation sexuelle), constituent autant de critères de vigilance et d'attention particulière.

En référence à l'étude du Crédc, réalisée par Berhuet et al. (2019) sur la population française, six causes de vulnérabilités sont répertoriées, à savoir : pauvreté monétaire (niveau de vie du foyer) ; handicap (participation limitée aux activités et à la vie en société) et santé dégradée (due notamment au vieillissement de la population et aux attentes des plus jeunes) ; relégation territoriale : sentiment de vivre dans un territoire délaissé par les pouvoirs publics (absence d'équipements, par exemple) ; isolement social et solitude (isolement relationnel des personnes âgées et des chômeurs, notamment) ; précarité professionnelle (hausse des contrats courts et des travailleurs pauvres, chômage) ; et mal-logement (peu d'offres, défauts de confort, précarité énergétique, prix élevé).

5.1.5 CONSÉQUENCES DE LA VULNÉRABILITÉ

La vulnérabilité peut avoir des conséquences aussi bien au niveau individuel qu'au niveau sociétal. De ces conséquences, qui sont généralement négatives pour les groupes ou personnes concernés, peuvent découler, notamment de la stigmatisation voire même de la discrimination. **Cela peut conduire à des ruptures graves des liens sociaux et à l'installation dans un grand isolement psychologique et relationnel.** Des manifestations agressives et des comportements marginaux peuvent alors être des moyens d'expression ou des modes d'existence (Charrier, Goupil, & Geoffroy, 2008). Par exemple, la vulnérabilité au risque conduirait les pauvres à éviter les activités économiques plus risquées, et par conséquent plus lucratives (Kanbur & Squire, 2002) qui permettraient à la fois des revenus plus élevés au niveau microéconomique et de meilleurs résultats au niveau macroéconomique.

5.2 PROBLÉMATIQUE DE LA VULNÉRABILITÉ DES LGBTQ+

5.2.1 Introduction

Les travaux sur la problématique d'emploi des personnes LGBTQ2IA+ ont permis de mettre en lumière les ségrégations des professions et des parcours professionnels en raison de l'orientation sexuelle. L'essentiel de ces travaux a été mené dans les pays développés ; le sujet a d'abord été traité dans les pays anglophones dès les années 1960, avant d'être débattu dans le monde francophone autour des années 1990.

Malgré le principe d'égalité des chances prôné, reconnu et défendu dans ces pays, les travaux réalisés montrent que les discriminations, en raison de l'orientation sexuelle, sont une réalité vécue par une grande partie des personnes LGBTQ2IA+ dans le monde professionnel (Parini & Lloren, 2017). Ces discriminations sont omniprésentes et s'insinuent dans toutes les étapes du parcours professionnel, de la formation à la candidature à l'embauche en passant par le salaire, la perte d'un emploi et les chances de promotion. Elles se manifestent sous plusieurs formes et ce, dès les années d'éducation, influençant l'acquisition de compétences comme les choix de carrière des personnes LGBTQ2IA+ (Carcillo & Valfort, 2020). Pour plusieurs personnes LGBTQ2IA+, le lieu de travail devient un espace de luttes à subvertir tandis que pour d'autres, c'est un milieu à fuir (Beaubatie et al., 2023).

Avant d'aborder la problématique d'accès à l'emploi et de la carrière professionnelle des personnes LGBTQ2IA+, notons tout d'abord que le questionnement de l'orientation sexuelle et/ou de l'identité de genre et de leur situation dans le marché de l'emploi se pose à plusieurs échelles d'observations, au niveau macro à travers les législations sensées assurer et garantir leurs droits ou protection, au niveau méso à travers les organisations/entreprises dans lesquelles elles évoluent et enfin au niveau individuel à travers les relations, la collaboration, les attitudes ou les comportements des collègues, des supérieurs. Par conséquent, il serait très restrictif d'analyser le sujet sous un angle individuel sans préalablement analyser la situation au niveau macro.

5.2.2 LÉGISLATIONS À CONTRESENS PONCTUÉE D'UNE FAIBLE PROTECTION AU LIEU DE TRAVAIL

Les instruments juridiques et leur mise en œuvre sont déterminants pour comprendre l'inclusion sociale et professionnelle des personnes LGBTQ2IA+. Les droits humains, ceux des LGBTQ2IA+ en particulier, sont garantis et renforcés dans certains pays ou régions du monde. Dans d'autres pays, par contre, les législations restreignent ou violent ces droits jusqu'à la criminalisation de l'orientation et de l'identité des personnes LGBTQ2IA+.

Plusieurs auteurs révèlent l'existence d'un arsenal de lois régulièrement actualisé ou renforcé pour garantir et consolider les droits humains et l'égalité de tous. Dans des pays où la protection des droits des personnes LGBTQ2IA+ est légalisée et consolidée, essentiellement les pays occidentaux, les législations sont endurcies pour décourager la Lgbtq-phobie ou toute forme de discrimination à l'égard des LGBTQ2IA+ et ce, dans tous les aspects des droits humains. Les actes homophobes (discrimination, diffamation, viol, menace, agressions physiques injures, ...) sont sévèrement sanctionnés au profit de l'égalité des droits et de l'inclusion sociale des LGBTQ2IA+ (Bruce-Jones & Itaborahy, 2011; Chartrain, 2013 ; Carcillo & Valfort, 2020 ; Prauthois & Biland, 2022).

Jusqu'à récemment, ce n'était pas le cas en Afrique où plusieurs pays criminalisent encore des personnes en raison de leurs identités de genre et orientations sexuelles. En 2013, une étude d'Amnesty International (2013) faisait remarquer que dans 38 pays du continent africain, les législations à l'encontre des personnes LGBTQ2IA+ s'endurcissaient, le nombre d'infractions liées à leur orientation sexuelle s'étendaient et les pénalités y associées devenaient de plus en plus lourdes. Dans certains pays, ces infractions restent passibles de la peine de mort (Sato & Alexander, 2021).

Au niveau régional, c'est-à-dire au niveau de l'Union Africaine, il convient de signaler l'existence des instruments juridiques teintés d'un caractère universaliste. En phase avec la convention de OIT de 1958, les pays membres de l'organisation rejettent la discrimination, la pénalisation et le déni d'accès aux débouchés et services socio-économiques des minorités sexuelles, sans toutefois mentionner explicitement les personnes LGBTQ2IA+ et les mécanismes par lesquels les états membres doivent rendre des comptes (Izugbara et al., 2020).

La passivité des lois, des autorités en charge de la protection des personnes ou la passivité des gouvernements constituent pour les personnes LGBTQ2IA+ une source permanente de violation des droits humains liés à l'orientation sexuelle (Amnesty International, 2013). Depuis la dernière décennie, dans le fief de certains pays, on observe une évolution de droits humains en faveur des personnes LGBTQ2IA+ marquée notamment par la dépénalisation des relations entre personnes de même sexe. En dépit des contrastes qu'on peut observer sur la protection ou de l'exposition des personnes LGBTQ2IA+ (selon les espaces socio-culturel), la protection juridique à l'emploi demeure relativement faible. Malgré les avancées des dernières années en matière d'inclusion sociale, les personnes LGBTQ2IA+ demeurent un groupe stigmatisé. Comme tel, elles sont particulièrement vulnérables sur le marché

de l'emploi dans lequel elles ne bénéficient que d'une très faible protection juridique. Cette faiblesse contribue à enfoncer ou à maintenir les LGBTQ2IA+ dans une situation de vulnérabilité perpétuelle avec des conséquences néfastes sur leur santé ou bien être de manière général (Cunningham, 2011; Theodorakopoulos & Budhwar, 2015).

5.2.3 LES DISCRIMINATIONS À L'EMPLOI DES LGBTQ2IA+ : DE QUOI PARLE-T-ON ?

Lorsqu'on explore la littérature sur les personnes LGBTQ2IA+ et le marché de l'emploi, le concept « discrimination » apparaît systématiquement dans les travaux. Pour mieux appréhender la problématique de l'accès et de la carrière professionnelle des LGBTQ2IA+, il convient d'en définir le sens.

Pour reprendre Parini & Lloren (2017), les discriminations peuvent être comprises comme des processus sociaux (des actes, des comportements, des langages) qui produisent des inégalités : des « rouages de la (re)production des rapports de pouvoir structurels qui engendrent des groupes sociaux majoritaires et minoritaires ».

Dans le cadre de cette revue documentaire, des comportements sont qualifiés de discriminatoires dès lors qu'ils entravent l'intégration sociale des personnes LGBTQ2IA+ dans leur environnement de travail, les marginalisent, les excluent du milieu du travail, en leur « faisant perdre un poste, en leur interdisant l'accès à un emploi ou, encore, en précipitant leur départ lorsque l'environnement de travail est devenu insupportable » (Chamberland & Frank, 2009). Les discriminations revêtent plusieurs dimensions et peuvent être avérées suite au dévoilement de l'orientation sexuelle ou être anticipées, c'est-à-dire la peur d'être discriminés si son orientation sexuelle venait à être connue au travail.

² Par exemple : Mauritanie, le Nigéria (sud), la Somalie, le Soudan.

³ (Afrique du Sud, Maurice, Kenya, Seychelles)

Au niveau de l'emploi, les discriminations peuvent intervenir à de nombreux niveaux : recrutement, rémunération, promotion/carrière, formation, etc. Cela a pour effet d'engendrer des atteintes psychologiques et physiques, des départs de salarié(e)s, et fait peser un risque juridique (civil et pénal) pour les entreprises (Mauclair, 2019).

5.2.4 IDENTIFICATION, MESURE ET SYSTÉMISATION DE LA LGBTQ2IA+-PHOBIE

Les études sur les contours de la vie professionnelle des personnes LGBTQ2IA+ relèvent le plus souvent des approches qualitatives. Elles renseignent des histoires de vie ou de témoignages pour comprendre les discriminations ou les violences que subissent les LGBTQ2IA+ (Falcoz, 2008). Seulement, cette approche rend difficile la mesure de la Lgbtq-phobie de même qu'il est difficile de constituer un échantillon représentatif des LGBTQ2IA+ dans une étude de grande envergure (Falcoz & Bécuwe, 2009). Si on peut compter six types de discriminations dont les personnes LGBTQ2IA+ sont victimes, les ONG engagées dans leur protection soutiennent qu'elles sont beaucoup plus nombreuses et multidimensionnelles (Amnesty International, 2013).

Les résultats d'une recension de 67 recherches réalisées entre 2000 et 2021 montrent qu'il n'existe pas de consensus sur les contours de la discrimination et peu d'études font la nuance entre la discrimination directe et indirecte dont les LGBTQ2IA+ sont victimes (Imsirovic et al., 2023). Dans leur effort de mesurer « LGBTQ2IA+-phobie », Falcoz et Bécuwe (2009) recourent à deux variables composites construites à partir d'une série d'items, à savoir : la perception de la Lgbtq2ia+-phobie et de la discrimination perçue. D'autres auteurs se sont intéressés à l'intensité de la discrimination pour en dégager les formes légères qui se manifestent par des blagues stéréotypées ou caricaturales représentant les homosexuel·le·s. Tandis que la mise à l'écart du groupe de travail, de projets attirants ou le harcèlement moral/sexuel et l'agression physique en sont les formes de manifestations les plus dures ou violentes (Parini & Lloren, 2017).

Toujours dans l'effort d'identifier et de quantifier des indicateurs d'inclusion et d'exclusion des personnes LGBTQ2IA+ au lieu de travail, Blais et al., (2018) constatent, dans un pays en avance sur l'égalité comme le Canada, qu'une part importante de LGBTQ2IA+ sont découragé.e.s de postuler à un emploi ou sont écarté.e.s du processus d'embauche (12%). Elles décrivent le refus de collaboration des collègues (10%), des évaluations injustes ou de refus de promotion (11%) ou des licenciements abusifs (10%) en raison de leur identité ou appartenance à la communauté LGBTQ2IA+. En plus des entraves à l'accès à l'embauche et à la carrière professionnelle, il sied d'ajouter le climat de travail intimidant auquel les personnes LGBTQ2IA+ se confrontent (harcèlement verbal, questions déplacées, rumeurs, incitations à l'invisibilité, harcèlement sexuel).

² l'homophobie larvée/indirecte/implicite que la personne attribue à de l'homophobie même si elle ne s'exprime pas, à travers quatre items (l'indifférence, le rejet par des rumeurs/allusions/moqueries, le dénigrement verbal par des reproches/des discrédits, des attitudes proches du harcèlement) ; l'homophobie explicite mesurée par cinq items (blagues homophobes, insultes, dégradations de biens, menaces d'outing/chantage, violences physiques et/ou sexuelles) ; le fait d'avoir été témoin d'homophobie au travail.

5.2.5 ORIENTATION SEXUELLE : ACCÈS À L'EMPLOI ET CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Avant d'analyser les déterminants, il sied de dire un mot sur le poids démographique des personnes LGBTQ2IA+ dans la population adulte en âge de travailler, leur poids dans le marché de travail, la part relative de personnes LGBTQ2IA+ discriminées et quelques éléments de Lgbtq-phobes auxquels les membres qui s'identifient à la communauté LGBTQ2IA+ se confrontent souvent sur le marché du travail ou dans les organisations.

5.2.5.1 POIDS DÉMOGRAPHIQUE ET AMPLEUR DE LA DISCRIMINATION DES LGBTQ+

La diversité sexuelle est devenue un sujet d'actualité au cours des dernières années. En effet, une part relativement importante de la population à travers le monde ne s'identifie pas hétérosexuel. Les statistiques disponibles renseignent que le nombre de jeunes adultes déclarant leur appartenance à la communauté LGBTQ2IA+ est particulièrement important. Toutefois, les personnes LGBTQ2IA+ sont moins nombreuses ou visibilisées sur le marché de l'emploi. Pourtant elles enregistrent les scores les plus élevés en matière de discrimination et de stigmatisation au lieu du travail et ce, en raison de leur orientation sexuelle.

En effet, de 2011 à 2021, la population LGBTQ2IA+ est passée de 8 millions (soit environ 3,5 % de la population adulte) à 14 millions d'âmes, soit 5,5% de la population s'identifiant comme LGBTQ2IA+ aux Etats-Unis. Ce pourcentage atteint 14% dans l'Etat de Washington. Lors du recensement du Royaume-Uni de 2021, les LGBTQ2IA+ représentaient 3,2 % de la population, soit près de 1,5 millions d'individus . Le premier recensement inclusif réalisé au Canada estimait à 4%, la proportion de la population canadienne de 15 ans et plus qui s'identifient comme LGBTQ2IA+. Ce taux est particulièrement important parmi les jeunes où 13% de la population canadienne de 15 à 24 ans déclarent appartenir à la communauté LGBTQ2IA+ (St-Pierre, 2020). Sans remettre en question la présence d'une importante communauté LGBTQ2IA+ en France, Trachman & Lejbowicz (2020) soulignent que cette proportion est variable selon les aspects de l'homosexualité considérés.

Même si on observe une tendance à l'inclusion des personnes LGBTQ2IA+ dans les outils de collectes des données, les statistiques sur les LGBTQ2IA+ restent très limitées. Il est encore difficile d'estimer le nombre de personnes LGBTQ2IA+ présentes sur le marché de l'emploi. Aux Etats-Unis



par exemple, on estime entre 3 et 12% d'employés sur le marché du travail qui s'identifient à la communauté LGBTQ2IA+ (Day & Greene, 2008; Imsirovic et al., 2023).

Au sujet de la discrimination en milieu du travail, la part relative des personnes LGBTQ2IA+ se déclarant victimes de discrimination est très alarmante. On estime entre 25 et 66% la part des personnes LGBTQ2IA+ discriminées au lieu de travail en raison de leur orientation sexuelle (Parini & Lloren, 2017). Une étude réalisée en France rapporte que la majorité des LGBTQ2IA+ affirment avoir ressenti une Lgbtq-phobie au sein de leur organisation ou entreprise (Ozeren, 2014). D'après les résultats de l'enquête SOS Homophobie de 2018, rapportés par Sahin & Olry-Louis (2021), 24% de personnes LGBTQ2IA+ déclarent percevoir différentes formes de discrimination dans leur lieu de travail. Le rejet (64%), les insultes (54%) et le harcèlement (42%) constituent les principaux actes Lgbtq-phobes que subissent la majorité des personnes LGBTQ2IA+ dans le milieu de travail. Ces genres de comportement poussent 66% de personnes LGBTQ2IA+ à dissimuler leurs orientations sexuelles dans le monde professionnel par peur d'être stigmatisées (Falcoz & Bécuwe, 2009).

Mauclair (2019) note qu'en France, la moitié des salariés LGBTQ2IA+ se cachent en entreprise et ils le font par crainte d'être exclus ou discriminés. D'après le même auteur, le turn-over des Lgbtq2ia+ serait 2 fois supérieur à la moyenne nationale. De plus, 40% des LGBTQ2IA+ font l'objet d'attitudes ou de comportement négatif au travail et que 13% d'entre eux ont été questionnées sur leur orientation sexuelle lors d'un entretien d'embauche. Par ailleurs, dans le secteur privé, les hommes homosexuels gagnent en moyenne 6,3% de moins que les hommes hétérosexuels.

5.2.5.2 DISCRIMINATIONS À L'ACCÈS À L'EMPLOI ET À LA CARRIÈRE PROFESSIONNELLE

Pour rappel, le processus d'exclusion des LGBTQ2IA+ du marché du travail s'opère à plusieurs phases de l'histoire de la trajectoire professionnelle allant de l'embauche, à la promotion, etc...

Au sujet des déterminants de la discrimination à l'embauche ou au lieu de travail, il transparaît de la revue de la littérature que c'est l'identité ou l'orientation sexuelle ou encore le rapprochement par rapport à cette dernière qui constituent les principaux leviers de discrimination, aussi bien pour les LGBTQ2IA+ que pour toute personne qui n'affiche pas les traits des stéréotypes hétérosexuels (Embrick et al., 2007; Tilsik, 2011). En d'autres termes, c'est sur base des préjugés associés à l'orientation sexuelle que certaines personnes sont exclues au seuil d'accès à l'embauche, parmi eux, ceux qui assument ou affichent ouvertement leur identité sexuelle les sont encore plus.

A la question de savoir comment et à quel moment la discrimination s'opère, Embrick et al., (2007) constatent que les personnes LGBTQ2IA+ sont généralement écartées du processus d'embauche lorsque les recruteurs abordent les questions de vie privée ou d'ordre personnel lors des entretiens ou lorsqu'on constate que leur apparence physique ne correspond pas à celle de l'image que l'entreprise désire afficher. En détaillant l'effet discriminant de l'apparence, (Tilcsik (2011)

souligne que le simple fait pour une lesbienne ou un gay de s'afficher ouvertement réduit considérablement ses chances d'être embauché comparativement à un individu qui affiche les traits de caractères hétérosexuels stéréotypés. D'après certains employeurs, embaucher une personne LGBTQ2IA+ serait préjudiciable à leurs activités. Ils attribuent la baisse de rendement de leur activité ou de leur clientèle par la visibilité d'un personnel ouvertement LGBTQ2IA+ (Laurent & Mihoubi, 2013). Pour justifier le fait que les employeurs embauchent difficilement les LGBTQ2IA+ , une étude indique que 80 % des Directeurs des Ressources Humaines considéraient une orientation LGBTQ2IA+ comme un frein à l'épanouissement ou à l'évolution dans l'entreprise (Mauclair, 2019).

S'il ne fait l'objet d'aucun doute que les personnes LGBTQ2IA+ sont discriminées par rapport aux hétérosexuels, la discrimination et son ampleur sur le marché du travail sont variables selon les secteurs d'activité et parfois typiques par rapport au genre.

Parini & Lloren (2017) observent un lien étroit entre l'orientation sexuelle et la précarité à l'emploi lié à la discrimination. Un environnement de travail masculinisé est plus discriminant qu'un cadre de travail mixte ou féminin en ce qui concerne la stigmatisation verbale ou la mise à l'écart des activités professionnelles ou sociales.

Dans leur synthèse de 13 études de 22 territoires, Challe et al., (2018) constatent une hiérarchisation des pénalités subies par les LGBTQ2IA+ selon leur sexe. Les gays sont généralement plus discriminés que les lesbiennes. Ils auraient un moindre accès à l'emploi que les hétérosexuels masculins tandis que les lesbiennes auraient, selon les études, tantôt des chances plus fortes d'accéder à un emploi que les femmes hétérosexuelles. Il en est de même en ce qui concerne le salaire. Les gays gagnent moins que leurs homologues hétérosexuels.

Les LGBTQ2IA+ sont davantage discriminés dans le secteur ouvrier que dans le secteur public. Une autre note que les personnes LGBTQ2IA+ qui aspirent travailler dans le secteur privé sont souvent contraintes d'embrasser une carrière dans le secteur public dont l'environnement leur semble moins hostile (Ahmed et al., 2013; Denier & Waite, 2017). Certains travaux suggèrent que les discriminations professionnelles sont plus souvent déclenchées par des perceptions de transgressions de genre, que par l'orientation sexuelle. (Parini & Lloren, 2017).

Parmi les personnes LGBTQ2IA+, les personnes transgenres sont davantage victimisées que les personnes cisgenres LGBTQ2IA+ dans le lieu de travail. D'après la recherche de Bais et al., (2022), la part relative des personnes trans ou non-binaires (66%) qui ont rencontré des obstacles dans leur trajectoire professionnelles est plus importante que celle des personnes cisgenres LGBTQ2IA+ (56%). Cet écart est systématique et s'observe dans toutes les formes d'obstacles qu'on peut observer en milieu

de travail (refus d'être rencontré.e en entrevue d'embauche, évaluer injustement sévèrement, refus de promotion, congédiement injuste, forcé de changer d'emploi à cause de l'orientation sexuelle).

Une étude sur 4000 LGBTQ2IA+ mentionne que la discrimination n'épargne aucun sexe, mais qu'elle est variable en fonction du secteur d'activité. Celle-ci est manifeste dans le secteur privé que dans le secteur public. Par ailleurs, les candidats homosexuels sont plus discriminés dans des professions typiquement masculines, alors que les candidates lesbiennes le sont dans des professions typiquement féminines (Ahmed et al., 2013).

En termes des secteurs activités, c'est au sein des administrations, des secteurs de construction, de transports, de l'industrie ou de service comme la vente et la restauration que la discrimination est la plus manifeste. D'autres secteurs, contrairement à ce qu'on pourrait croire, sont aussi moins ouverts aux personnes LGBTQ2IA+. C'est le cas du secteur de l'information, de la communication, de l'art et de la culture qui présentent un degré de discrimination relativement élevé en matière de stigmatisation verbale et du harcèlement sexuel et moral. Le secteur professionnel le moins discriminant s'avère être celui des assurances, de la finance et de l'immobilier. Par ailleurs, plus le nombre d'employés est élevé dans un service, moins manifestes sont les actes discriminatoires et la stigmatisation en particulier. Le plus souvent, les gays sont plus discriminés que les lesbiennes

5.2.5.3 EFFET DE L'EXCLUSION : DÉSORIENTATION PROFESSIONNELLE, PROBLÈME DE SANTÉ

Les effets de la discrimination sont multiples et multidimensionnels. Ils n'affectent pas que les LGBTQ2IA+. Ils s'étendent également sur les performances des organisations. Imsirovic et al., (2023) mentionnent de la nécessité de distinguer les conséquences directes de la discrimination et ses conséquences indirectes sur les entreprises. Les effets directs sont ceux évoqués dans plusieurs travaux, à savoir : cacher son identité de genre ou son orientation sexuelle (i), subir des conséquences financières (ii), vivre des problèmes de santé mentale ou physique (iii), être exclus (iv) et ressentir de l'inconfort (v). Pour les organisations, les discriminations à l'égard des LGBTQ2IA+ sont susceptibles de conduire au manque d'engagement et de satisfaction (i), le manque de confiance envers l'organisation (ii), la perte de main-d'œuvre (iii), la diminution de la performance (iv) et le harcèlement (v). Le seul effet recensé de la discrimination indirecte sur l'organisation est un climat de travail détérioré.

En évoquant la question de l'identité sexuelle et de la sécurité de l'emploi ou au lieu de travail, les résultats des études notent que les personnes LGBTQ2IA+ sont contraintes de s'invisibiliser ou de dissimuler leur orientation sexuelle de peur d'être discriminées (Croteau, 1996). Or, on sait que divulguer son orientation sexuelle favorise la qualité des relations au travail et renforce le sentiment d'authenticité ou d'intégrité auprès des collègues au travail (Croteau et al., 2008). Si c'est le cas dans les organisations favorables à la cause LGBTQ2IA+. Ce n'est pas le cas dans bon nombre d'organisations où dévoiler son orientation sexuelle augmente le risque de la discrimination et de la stigmatisation qui affecte la santé, le confort au travail ou la carrière professionnelle.

D'après Chamberland et al., (2009), le besoin d'être en accord avec soi-même est la principale raison qu'évoquent les personnes LGBTQ2IA+ pour afficher leur orientation sexuelle alors que plusieurs raisons les incitent à dissimuler leur identité sexuelle. Les raisons de cette invisibilité s'étendent de la protection de leur vie privée, à la sécurisation de leur emploi, en passant par la protection de leurs compagnes ou compagnons, ou encore en raison de la clientèle à laquelle on s'adresse ou d'autres collaborateurs. Le plus souvent, seule une personne LGBTQ2IA+ sur deux est visible dans son milieu de travail, que cela soit auprès des collègues, des supérieurs hiérarchiques ou des subordonnés.

En parlant des stratégies qu'adoptent les personnes LGBTQ2IA+ face à la discrimination au lieu du travail, Parini & Lloren (2017) constatent que certaines personnes LGBTQ2IA+ optent pour une carrière professionnelle d'indépendant·e ou cherchent à entrer dans des sphères professionnelles aux valeurs professionnelles plus altruistes ou non lucratives ou dans des secteurs culturellement plus ouvertes à l'homosexualité ou aux transgressions de genre comme les milieux artistiques, la mode ou encore l'industrie du divertissement qui cible la communauté LGBTQ2IA+ (bars, discothèques, etc.). Alors que les hétérosexuels ont la latitude d'opérer un éventail de choix professionnel dans différents secteurs et ce en fonction de leur préférence ou compétence. Par ailleurs, les personnes LGBTQ2IA+ sont également plus susceptibles à avoir des attentes salariales moins élevées que les hétérosexuels (Mauclair, 2019).

Les préjugés, la discrimination et la stigmatisation en raison de l'orientation sexuelle minoritaire et le sentiment d'appartenir à un groupe minoritaire stigmatisé créent un environnement social stressant qui peut conduire à des problèmes de santé mentale, à l'aliénation ou à l'intériorisation d'évaluations sociales négatives des personnes LGBTQ2IA+ (Bourguignon & Herman, 2015). La discrimination personnelle perçue au travail cause la détresse psychologique et/ou la dépression des personnes LGBTQ2IA+ (Carter II et al., 2014). Elle affecte la satisfaction professionnelle et l'engagement organisationnel, tout en augmentant l'intention ou le risque de quitter l'organisation (Ragins & Cornwell, 2001). Un environnement de travail stigmatisant renforce la peur d'être discriminé, rejeté ou de perdre son emploi. Une situation qui affecte la productivité des LGBTQ2IA+ ou leur maintien au lieu du travail. A défaut de résister, certaines s'isolent ou abandonnent leur emploi (Chamberland & Saewyc, 2011).



5.3 JEUNES FEMMES ET PROBLÉMATIQUE D'ACCÈS À L'EMPLOI

5.3.1 L'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail

Il est une évidence que, quel que soit le pays du monde, les femmes n'ont pas les mêmes possibilités que les hommes de contribuer aux activités économiques et d'en tirer profit (OCDE, 2017). Selon le Forum économique mondial (2018), l'indice mondial de l'écart entre les genres montre que l'écart entre les femmes et les hommes en matière de participation à l'économie mondiale et d'opportunités offertes s'élevait à 42% en 2018. Malgré les progrès réalisés en matière de promotion des droits des femmes et d'égalité des chances économiques, l'Afrique est toujours confrontée à de fortes disparités entre les sexes et à des préjugés importants dans un certain nombre de domaines touchant à l'activité économique des femmes.

Les études disponibles montrent qu'il existe un déséquilibre en faveur des hommes sur le marché du travail. Fourrey (2020) montre à partir des données de l'Enquête Emploi 2018 en France, que 17,2% des femmes sont inactives contre 8,2% des hommes, 7,5% des femmes sont au chômage contre 8,2% des hommes, 20,8% des femmes occupent un emploi à temps partiel et 54,3% occupent un emploi à plein temps, contre respectivement 5,5% et 77,7% chez les hommes. En France, les femmes gagnent en moyenne 23% de moins que les hommes. À temps de travail équivalent, elles touchent 16,8 % de moins que les hommes. Plus on s'élève sur l'échelle des salaires, plus les écarts entre femmes et hommes sont grands (INSEE, 2021).

Dans le même ordre d'idées, Evdokia Maria Liakopoulou (2023) arrive à établir un bilan négatif sur l'entrée des jeunes femmes sur le marché du travail. En effet, cette entrée est toujours difficile pour les jeunes femmes dans la mesure où ces dernières ont moins de chance que leurs homologues masculins d'être en emploi trois ans après leur sortie de formation initiale. Il y a également une ségrégation académique et professionnelle persistante sur le marché du travail. On observe une sous-représentation des jeunes femmes dans les professions les plus rémunératrices et socialement valorisées. Celles-ci sont moins nombreuses à occuper un poste de cadre, et lorsqu'elles l'occupent, elles sont moins nombreuses à disposer des responsabilités hiérarchiques. Par conséquent, les femmes sont victimes de conditions d'emploi moins favorables et de rémunérations plus faibles.

5.3.2 CARACTÉRISTIQUES DES JEUNES FEMMES DANS L'EMPLOI

Un tiers de la population africaine est composé de jeunes, et un quart des emplois en Afrique sont destinés aux jeunes, soit deux fois plus que la moyenne mondiale (Dirk Willem te Velde, 2023). La particularité de l'Afrique est d'avoir une population de jeunes en croissance rapide. Cependant, plus d'un jeune sur quatre en Afrique (soit environ 72 millions) n'a pas d'emploi, d'éducation ou de formation (NEET). Plus que le taux de chômage, le taux de NEET donne une meilleure indication de l'ampleur des obstacles auxquels sont confrontés les jeunes sur le marché du travail.

La majorité (les deux tiers) des NEET sont des jeunes femmes. Dans le cadre de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), Vipasana Karkee et Niall O'Higgins (2023) ont mené des études dans sept pays de l'Afrique subsaharienne (Ethiopie, Ghana, Kenya, Nigeria, Rwanda, Sénégal et Ouganda), en mettant en exergue le taux de NEET (c'est-à-dire la part des jeunes qui ne sont ni en emploi, ni en éducation, ni en formation). D'après ces auteurs, en 2015, le taux de NEET a remplacé le taux de chômage pour mesurer les progrès réalisés dans la promotion du travail décent chez les jeunes dans le cadre du programme des Objectifs de Développement Durable (ODD) pour 2030. Il permet d'évaluer la santé des marchés du travail des jeunes. Ainsi, ces études qui portaient sur les défis auxquels les jeunes Africains sont confrontés lors de leur passage de l'école au travail, ont abouti aux résultats ci-dessous :

- Les taux de NEET seraient en hausse chez les jeunes Africains même avant la pandémie. Quand on considère avec évidence que près de 13 millions de jeunes sont au chômage en Afrique, cela a comme conséquence d'exclure près de 60 millions d'autres jeunes qui ne sont ni employés ni scolarisés, dont la majorité aimerait travailler, mais qui se heurtent à des obstacles dans la recherche et/ou l'obtention d'un emploi. Depuis 2015, soit avant la pandémie de Covid-19, les taux NEET avaient augmenté en Afrique, y compris en Afrique subsaharienne (chez les jeunes âgés de 15 à 29 ans, ces taux ont varié de 14,4% en Ouganda à 34,9% au Sénégal).
- La disparité entre les sexes persiste. Conformément aux tendances mondiales, les jeunes femmes d'Afrique subsaharienne sont confrontées à davantage d'obstacles à la participation au marché du travail et ont enregistré un taux de NEET de près de 33 % en 2022. Les jeunes femmes (âgées de 15 à 29 ans) affichent des taux de NEET plus élevés et des taux d'emploi plus faibles que les jeunes hommes. A ce sujet, les jeunes femmes ayant un niveau d'éducation élevé sont beaucoup plus susceptibles d'être au chômage ou en dehors du site de la main-d'œuvre que les jeunes hommes. La division sociale du travail a été considérée comme le facteur explicatif de cette situation.

- Les jeunes femmes ont moins de chances d'obtenir un emploi stable et satisfaisant après l'obtention de leur diplôme. Bien qu'il soit une mesure utile de la sous-utilisation de la main-d'œuvre juvénile, le taux de NEET ne se réfère qu'à la quantité d'emplois et ne reflète pas la qualité des emplois obtenus. D'où le recours aux indicateurs de transition école-travail de l'OIT, lesquels permettent de prendre en compte la qualité de l'emploi chez les jeunes et donnent un aperçu des voies de transition de ces jeunes vers le marché du travail. Selon l'indicateur "stade de transition", la transition de l'école au travail est achevée lorsqu'un jeune obtient soit un emploi stable, soit un emploi indépendant ou temporaire satisfaisant, et pas seulement un emploi quel qu'il soit. En Afrique subsaharienne, la part des jeunes ayant achevé la transition, c'est-à-dire ayant trouvé un emploi satisfaisant ou stable, a toujours été nettement inférieure à la part des jeunes ayant un emploi dans leur ensemble. Selon le genre, les jeunes hommes sont plus nombreux que les jeunes femmes à avoir achevé leur transition.

Quant à Souleima El Achker (2023), il relève au niveau mondial une inadéquation des compétences chez les jeunes. Cette inadéquation des compétences, qui se traduit par une part élevée de travailleurs sous-qualifiés, reflète une situation dans laquelle une grande partie de la main-d'œuvre, pour la plupart des jeunes, ne possède pas les qualifications requises. De même, il y a des situations où les employeurs signalent des pénuries de compétences malgré la disponibilité de travailleurs possédant les niveaux de qualification requis.

Au delà de cette inadéquation, le marché du travail congolais est aussi influencé par une forte dualité entre le secteur formel et informel, avec une prédominance des emplois précaires et non déclarés. D'après l'INS (2021) et l'OIT (2020), près de 80 % de la population active exerce dans l'économie informelle, une proportion encore plus élevée chez les jeunes (environ 80 à 85 %), souvent cantonnées dans le petit commerce, l'agriculture de subsistance et les activités de services à faible valeur ajoutée. Ces emplois, bien que vitaux pour la survie économique des ménages, demeurent marqués par l'absence de protection sociale, la faiblesse des revenus et une grande vulnérabilité aux chocs économiques (Banque mondiale, 2022).

En lien avec le genre, la RDC affiche une participation féminine croissante, mais encore limitée dans les sphères décisionnelles. Selon l'Institut national de la statistique (INS), seulement 32 % des postes de direction sont occupés par des femmes.

Les femmes sont surreprésentées dans les secteurs informels, agricoles et de soins non rémunérés, et sous-représentées dans les domaines techniques, industriels et politiques. Les écarts salariaux entre hommes et femmes restent significatifs, même à compétences égales. Les femmes accèdent moins souvent aux promotions. Les barrières culturelles, les responsabilités familiales et le manque de dispositifs de soutien (garderies, congés maternité adaptés) freinent l'accès des femmes à l'emploi structuré.

5.3.3 FACTEURS EXPLICATIFS DE L'ACCÈS À L'EMPLOI CHEZ LES JEUNES FEMMES

Il s'agit de traiter ici des facteurs qui expliquent à la fois l'occupation d'un emploi, le chômage et l'inactivité, lesquels se fondent sur le souhait de travailler et la disponibilité

pour l'individu d'occuper un emploi. À ce propos, plusieurs raisons peuvent expliquer la non-disponibilité à occuper un emploi rapidement (poursuite d'études ou de formation, raisons personnelles, garde d'enfants). Ces raisons sont très différentes pour les femmes et les hommes et agissent très différemment sur la probabilité de retour à l'emploi. En particulier, les inactifs, qui sont principalement des femmes, déclarant souhaiter travailler mais non disponibles pour des raisons personnelles ou de garde d'enfants, ont très rarement un emploi un trimestre plus tard (11 % des cas) tandis qu'un quart d'entre eux passent en inactivité « sans souhait » de travailler (Coudin & Thélot, 2009).

- Niveau d'instruction et diplôme

Les recherches montrent que les inégalités dans l'emploi sont fonction du niveau d'instruction. Ainsi, en Afrique, comme dans d'autres continents, la probabilité d'avoir un emploi est négativement corrélée avec le niveau d'instruction pour les hommes et les femmes. Cependant, les personnes de deux sexes mieux instruites ont plus accès aux emplois mieux rémunérés (secteur privé formel et secteur public) (Arbache et al., 2010 ; Lachaud, 1997). En Afrique, les femmes sont en général moins instruites que les hommes. Ceci explique les disparités de genre sur le marché du travail. Au fait, c'est la perception sociale privilégiant l'instruction des garçons au détriment de celle des filles qui est à la base de la différence du niveau d'instruction entre hommes et femmes (Kpadonou, 2019).

Heureusement que de nos jours, on constate que le nombre des jeunes femmes instruites augmente de plus en plus, de telle sorte que ces dernières, comme les hommes, parviennent à obtenir des diplômes de niveau supérieur. De ce fait, le diplôme constituant l'un des principaux déterminants de la participation au marché du travail, cette augmentation du niveau d'études plus marquée pour les filles a des effets directs sur les situations d'emploi relatives des hommes et des femmes. Cette évolution conduit à de forts effets de structure et suppose donc d'observer la présence relative des femmes et des hommes sur tout le continuum d'emploi à niveau de diplôme donné (Guergoat-Larivière & Lemièrre, 2018).

Selon l'UNESCO (2019), la moyenne régionale des taux d'alphabétisation des femmes a considérablement augmenté au cours des trois dernières décennies, passant de 45% en 1990 à 72% en 2018, et les proportions de femmes et d'hommes alphabétisés parmi les jeunes (15-24 ans) sont presque similaires (93 % pour les jeunes hommes et 89% pour les jeunes femmes). On observe une réduction

des écarts entre les hommes et les femmes dans le primaire (3 points de pourcentage en faveur des hommes), le secondaire (5 points de pourcentage en faveur des hommes) et pour les inscriptions dans l'enseignement supérieur (1 point de pourcentage en faveur des femmes). Cependant, Dimova, Elder et Stephan (2016) notent, pour des raisons différentes, un quart des jeunes femmes et un tiers des jeunes hommes quittent encore le système scolaire prématurément.

Il est donc une évidence, d'après Vipasana Karkee et Niall O'Higgins (2023), qu'à travers le monde, l'éducation soit considérée comme un facteur crucial qui contribue généralement à l'obtention d'un travail décent. A cet effet, la règle serait que les taux de NEET soient en relation négative avec le niveau d'éducation des individus. Ce, de telle sorte que les taux NEET tendent à diminuer à mesure que le niveau d'éducation des individus augmente. Cependant, dans le contexte de l'Afrique subsaharienne, cette relation semble ne pas exister. Car, la différence entre les taux de NEET des jeunes ayant un niveau d'éducation inférieur et supérieur est relativement modeste en Afrique subsaharienne. Ceci s'expliquerait, notamment, par fait que depuis un certain temps, le nombre de diplômés de l'enseignement supérieur en Afrique subsaharienne a augmenté plus rapidement que le nombre d'emplois créés pour les accueillir. De ce fait, l'augmentation du niveau d'éducation n'est manifestement pas en soi un remède complet à l'absence d'emplois décents pour les jeunes Africains.

En d'autres termes, un niveau d'éducation plus élevé n'est pas une garantie d'emploi pour les jeunes hommes et femmes. Car, dans la plupart des pays africains, la part du chômage des jeunes augmente avec le niveau d'éducation et le rendement de l'enseignement supérieur a diminué dans plusieurs pays africains (Dirk Willem te Velde (2023). D'ailleurs, pour l'OIT (2020), l'excès de diplômés de l'enseignement supérieur dans un certain nombre de pays africains a entraîné une baisse du rendement de l'enseignement supérieur au cours de la dernière décennie. En plus, il s'observe que les jeunes femmes adultes affichent des taux de NEET plus élevés que les jeunes hommes adultes, quel que soit le niveau d'éducation. Ce qui suggère l'idée qu'en Afrique subsaharienne, l'élévation du niveau d'éducation n'a pas permis de combler l'écart entre les hommes et les femmes parmi les 25-29 ans (Vipasana Karkee & Niall O'Higgins, 2023).

- **Le statut matrimonial**

Le statut matrimonial, marqué par l'autorité masculine, tend à réduire la probabilité d'emploi des femmes mariées (Delphy, 1998 ; Herrera & Torelli, 2013 ; Kpadonou, 2019). Cette situation s'inscrit dans la perspective de la théorie du conflit des rôles développée par E. Boserup, selon laquelle les multiples rôles assignés aux femmes — en tant qu'épouses, mères, membres du clan ou de la communauté — sont le produit d'une construction sociale qui définit et hiérarchise les fonctions féminines. Ces rôles, socialement construits, entrent souvent en compétition les uns avec les autres, limitant ainsi la disponibilité et l'engagement des femmes sur le marché du travail. Par contre, les jeunes femmes qui ne sont pas mariées représentent une cible idéale pour les entreprises qui ont besoin d'une main-d'œuvre qualifiée, flexible et bon marché (Weathers, 2005). La religion apparaît aussi comme un facteur limitant la présence des femmes sur le marché du travail (Lachaud, 1997).

- **La taille et la structure du ménage, et le nombre d'enfants à charge**

La taille et la structure du ménage, et le nombre d'enfants à charge sont aussi des facteurs qui expliquent les disparités de genre sur le marché du travail (Fourrey, 2020 ; Herrera & Torelli, 2013). La présence des enfants joue un rôle déterminant sur la situation d'emploi et a des effets très différenciés sur les femmes et les hommes. En effet, la porosité entre les situations de chômage et d'inactivité est plus grande pour les femmes quand elles commencent à avoir des enfants (Guergoat-Larivière & Lemièrre, 2018). Ainsi, en adoptant une dimension longitudinale et en analysant les trajectoires professionnelles, il s'avère que le nombre des femmes sans emploi, qu'elles soient inactives, en congé parental ou au chômage, progresse avec le nombre d'enfants (Pailhé & Solaz, 2007), ainsi qu'avec le statut de leurs enfants d'être scolarisés ou non-scolarisés.

Par ailleurs, Galtier (2011) relève que le niveau d'éducation des femmes modère très nettement les conséquences des naissances sur l'emploi, dans la mesure où les plus diplômées ajustent davantage leur temps de travail et les moins diplômées tendent plutôt à sortir du marché du travail. Ainsi, les mères qui ne travaillent plus sont nettement moins diplômées que les mères qui travaillent toujours, mais davantage que les mères qui n'ont jamais travaillé.

- La division sociale du travail

Selon Kergoat (2001, p.78), « la division sexuelle du travail est la forme de division du travail social découlant des rapports sociaux de sexe ; cette forme est modulée historiquement et socialement. Elle a pour caractéristique l'assignation prioritaire des hommes à la sphère productive et des femmes à la sphère reproductive ainsi que, simultanément, la captation par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée (politiques, religieuses, militaires, etc.) ». La division du travail reste largement issue d'une construction sociale et historique. Elle réserve en priorité aux femmes l'exécution des tâches domestiques, de telle sorte que s'engager sur le marché du travail implique pour les femmes une double journée de travail (Adjamagbo et al., 2016). En effet, elle met en évidence une répartition historiquement construite et institutionnellement reproduite, qui ne relève pas d'un ordre naturel mais de rapports sociaux continuellement réaffirmés. Comprendre ces mécanismes permet de penser les leviers de transformation et les espaces de résistance

En outre, certaines études montrent que globalement les femmes consacrent beaucoup plus d'heures par jour aux tâches domestiques que les hommes. Par contre, les femmes consacrent moins d'heures aux activités économiques de marché que les hommes. Une telle tendance met en lumière la persistance d'inégalités profondément enracinées, révélant que les normes sociales et la répartition inégale des tâches domestiques continuent de limiter l'accès des femmes au marché du travail et à l'éducation. (Vipasana Karkee & Niall O'Higgins, 2023). A cet effet, en 2018, 606 millions de femmes en âge de travailler dans le monde ont déclaré ne pas être disponibles pour travailler ou ne pas chercher d'emploi en raison de leur travail domestique non rémunéré, contre seulement 41 millions d'hommes (OIT, 2018).

Ces conceptions des rôles de la femme, ancrée dans un contexte historique donné, traduit une représentation sociale des rapports de genre où la répartition des rôles entre hommes et femmes n'est pas naturelle mais résulte d'une construction sociale. Elle illustre ainsi une assignation socialement produite des fonctions productives et reproductives, reflétant les normes et les valeurs d'une époque qui continuent d'influencer la division sexuée du travail.

5.3.4 TYPES D'EMPLOIS OCCUPÉS PAR LES JEUNES FEMMES

D'après Charmes (2005), en Afrique subsaharienne où les femmes représentent près de 43 % de la population active, près des deux tiers de ces femmes sont employées dans l'agriculture. Dans les secteurs non agricoles, c'est en tant qu'indépendantes (au sens de travailleuse à son compte et d'aide familiale) dans le secteur informel qu'elles sont en majorité employées, l'emploi salarié protégé étant essentiellement masculin. Par contre, elles sont plus nombreuses que les hommes dans l'emploi salarié informel. Bien que les femmes africaines soient souvent dominantes dans les activités informelles, il convient de noter que 95 % des jeunes travailleurs africains ont un emploi informel jeunes (Dirk Willem te Velde, 2023). Du fait qu'elles sont nombreuses dans le secteur informel, les femmes sont confrontées à un plus grand nombre de risques généraux et professionnels (blessures et maladies) que si elles travaillaient dans le formel. Au fait, l'informalité est considérée comme la norme en matière d'emploi dans les pays en développement (OIT, 2018). Ce qui explique, entre autres, le fait que les femmes sont surreprésentées dans les catégories d'emploi les plus vulnérables.

5.3.5 JEUNES FEMMES ET ENTREPRENEURIAT

L'entrepreneuriat bénéficie d'un intérêt particulier de la part des décideurs politiques notamment, du fait de la place de la création d'entreprises dans le développement économique et social, l'augmentation de la production et du revenu, la résorption du chômage, la diversification de l'industrie, la promotion de l'innovation, etc. (Minniti & Lévesque, 2008, Boudabbous, 2011). Il est un des leviers stratégiques pour la création des emplois et des richesses d'une nation. Et, face à un contexte de crise économique et un taux élevé de chômage parmi les jeunes, dont les jeunes femmes, l'éducation à l'entrepreneuriat se présente comme l'un des investissements les plus rentables, de par son impact positif sur l'esprit d'entreprise ou la concrétisation à long terme d'un projet de création d'entreprise. Cette éducation à l'entrepreneuriat vise, selon Minichiello (2016), à promouvoir deux savoirs complémentaires : l'esprit d'initiative (ou d'entreprendre) potentiellement dissocié d'une intention entrepreneuriale et l'esprit d'entreprise, davantage lié à un projet d'entrepreneuriat.

En soi, l'intention entrepreneuriale est le premier élément nécessaire dans le processus entrepreneurial. Elle est indissociable de l'acte entrepreneurial (Emin, 2003; Boissin, Chollet & Emin, 2005) dont

elle est le meilleur prédicteur (Benredjem, 2009). Elle résume la volonté d'une personne de créer sa propre entreprise, et peut être expliquée par des caractéristiques individuelles de l'entrepreneur potentiel, par son milieu environnant ainsi que par ses spécificités culturelles (Benredjem, 2009 ; Boudabbous, 2011). Elle est également en lien avec les potentialités entrepreneuriales. Ces dernières traduisent les traits de capacités réelles et latentes ainsi que les dimensions de comportements ou d'expérience qui permettent à l'entrepreneur d'utiliser les ressources existantes et d'exploiter les contingences de son environnement pour atteindre ses objectifs (Akrikpan Kokou Dokou, 2017). Elles comportent, entre autres, comme dimensions : les motivations, les aptitudes, les attitudes, les intérêts ou passions et les comportements (Gasse & D'Amours, 2000 ; Gasse, 2002).

Aussi bien sur le marché du travail que dans l'entrepreneuriat, la participation des femmes à l'économie est longtemps restée invisible. Ce qui montre que l'entrepreneuriat est très faible chez les femmes. Celles-ci optent de plus en plus souvent pour le statut d'indépendante et, trop rarement encore, pour le statut de « chef d'entreprise » (Cornet & Constantinidis, 2004). Comparativement aux hommes, les femmes sont moins nombreuses à s'engager dans une activité entrepreneuriale (Kelley et al., 2017). Elles font face à beaucoup d'obstacles dans le processus entrepreneurial, dont les projets familiaux tels que la volonté d'avoir un enfant et l'éducation des enfants, les projets professionnels du conjoint, la complexité du recours aux moyens financiers et matériels, et la nature même du projet initié (Badia, Brunet & Kartudo, 2013). C'est pourquoi, les outils que l'on doit proposer aux femmes en général et aux jeunes femmes en particulier (entrepreneures potentielles) pour les accompagner dans la création d'entreprise, doivent correspondre à leurs besoins et attentes.

5.4 AUTRES GROUPES DE PERSONNES VULNÉRABLES ET LEUR EMPLOYABILITÉ

5.4.1 Introduction

En plus de jeunes femmes et des personnes LGBTQ2IA+, il existe également d'autres catégories de personnes vulnérables dont les albinos ou personnes vivant avec l'albinisme, les personnes en situation de handicap et les nains ou personnes atteintes du nanisme. Ces catégories de personnes, de par leur apparence physique et du fait de la stigmatisation et du rejet dont elles sont victimes de la part de la société en général, rencontrent des difficultés spécifiques pour accéder dans le monde du travail.



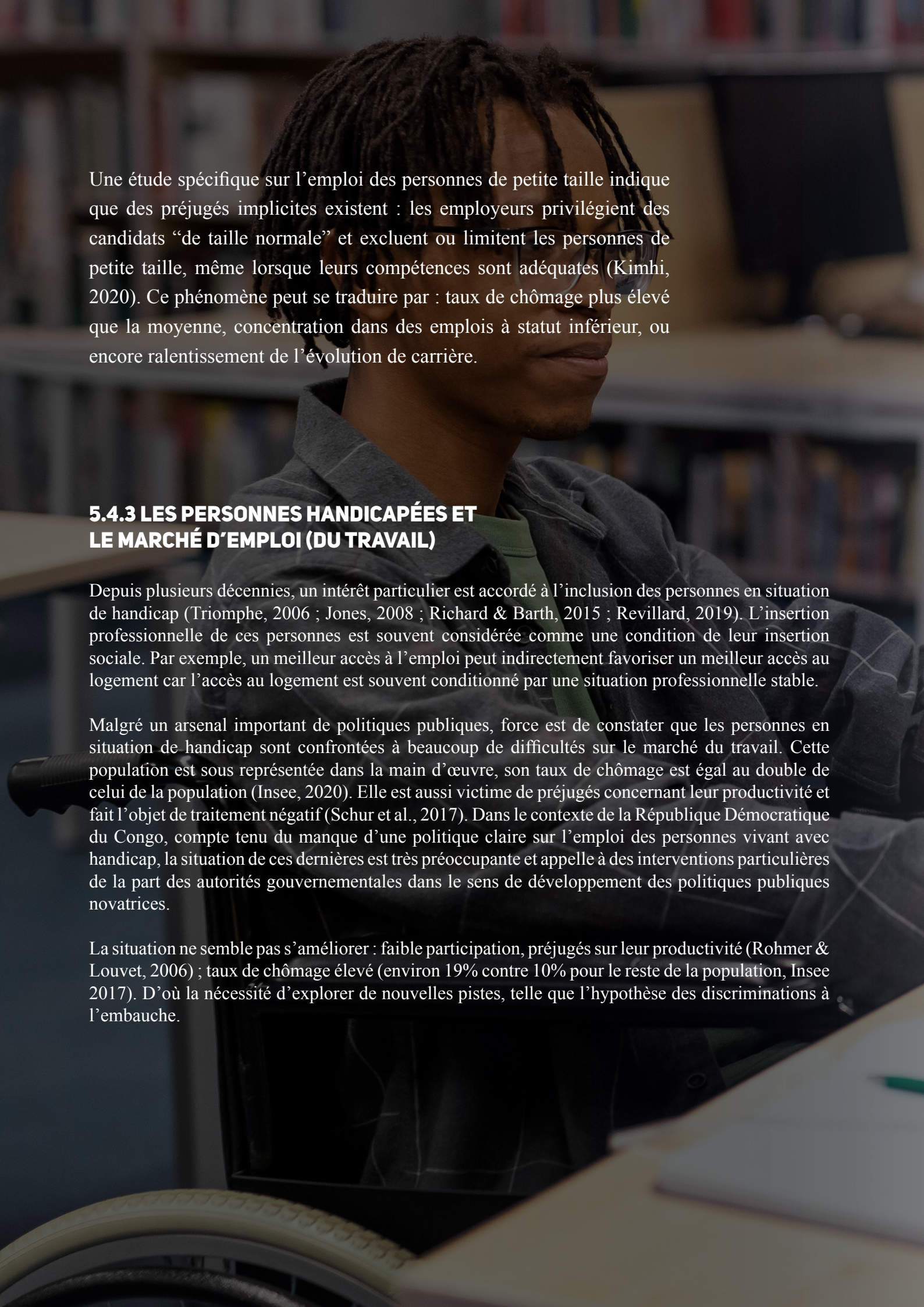
5.4.2 INTÉGRATION SOCIALE ET PROFESSIONNELLE DES PYGMÉES

En ce qui concerne particulièrement les personnes de petite taille (par ex. atteintes de nanisme) dans le contexte mondial et africain, plusieurs études indiquent qu'elles sont soumises à une double forme de discrimination : d'une part en raison de leur "hauteur" (haïtisme) et, d'autre part, en tant que partie intégrante des populations handicapées ou perçues comme telles (Pritchard, 2023).

Pour Erin Pritchard (2023), le concept de "midgetism" désigne la façon dont les personnes de petite taille sont traitées comme inférieures socialement, par des stéréotypes et des représentations culturelles dominantes, des constructions purement sociales et non-naturelles. Une autre recherche montre que, bien que les personnes à taille restreinte aient souvent de bons niveaux d'éducation, elles restent concentrées dans des emplois de faible statut ou rémunération, même dans des pays développés (Shakespeare & all, 2010).

Dans les contextes en développement, il a été observé que ces personnes vivent des obstacles similaires : stigmatisation, accès limité à l'emploi, à l'éducation et à des missions professionnelles valorisées. Une étude menée en Indonésie montre que dans un village, les personnes de petite taille faisaient face à des discriminations d'emploi, difficulté d'accès aux services publics, et se voyaient plus souvent reléguées à des rôles moins valorisés (Hidayat & all, 2021).

Ainsi, dans les villes visitées, on peut anticiper que l'intégration sociale et professionnelle des personnes de petite taille est affectée par plusieurs facteurs : (i) la discrimination liée à leur stature, (ii) le manque d'aménagements raisonnables dans le milieu de travail, (iii) une faible visibilité de leurs droits dans les politiques d'emploi inclusif, (iv) des niveaux d'instruction possiblement moindres ou un accès limité à certains types d'emploi premium. Ces facteurs sont issus des représentations sociales, culturelles et historiques des différents milieux de vie.



Une étude spécifique sur l'emploi des personnes de petite taille indique que des préjugés implicites existent : les employeurs privilégient des candidats “de taille normale” et excluent ou limitent les personnes de petite taille, même lorsque leurs compétences sont adéquates (Kimhi, 2020). Ce phénomène peut se traduire par : taux de chômage plus élevé que la moyenne, concentration dans des emplois à statut inférieur, ou encore ralentissement de l'évolution de carrière.

5.4.3 LES PERSONNES HANDICAPÉES ET LE MARCHÉ D'EMPLOI (DU TRAVAIL)

Depuis plusieurs décennies, un intérêt particulier est accordé à l'inclusion des personnes en situation de handicap (Triomphe, 2006 ; Jones, 2008 ; Richard & Barth, 2015 ; Revillard, 2019). L'insertion professionnelle de ces personnes est souvent considérée comme une condition de leur insertion sociale. Par exemple, un meilleur accès à l'emploi peut indirectement favoriser un meilleur accès au logement car l'accès au logement est souvent conditionné par une situation professionnelle stable.

Malgré un arsenal important de politiques publiques, force est de constater que les personnes en situation de handicap sont confrontées à beaucoup de difficultés sur le marché du travail. Cette population est sous représentée dans la main d'œuvre, son taux de chômage est égal au double de celui de la population (Insee, 2020). Elle est aussi victime de préjugés concernant leur productivité et fait l'objet de traitement négatif (Schur et al., 2017). Dans le contexte de la République Démocratique du Congo, compte tenu du manque d'une politique claire sur l'emploi des personnes vivant avec handicap, la situation de ces dernières est très préoccupante et appelle à des interventions particulières de la part des autorités gouvernementales dans le sens de développement des politiques publiques novatrices.

La situation ne semble pas s'améliorer : faible participation, préjugés sur leur productivité (Rohmer & Louvet, 2006) ; taux de chômage élevé (environ 19% contre 10% pour le reste de la population, Insee 2017). D'où la nécessité d'explorer de nouvelles pistes, telle que l'hypothèse des discriminations à l'embauche.

L'intérêt accordé à la participation des personnes en situation de handicap est dû à deux raisons : assurer l'équité et améliorer la participation (Merzouk, 2008). Les recherches sur le handicap portent essentiellement sur les stéréotypes dont sont victimes les personnes en situation de handicap : elles sont jugées moins compétentes. Par ailleurs, il apparaît que le handicap est subdivisé en deux catégories : le handicap physique et le handicap mental. Les personnes avec un handicap mental sont perçues comme moins compétentes et moins courageuses que celles avec un handicap physique (Rohmer & Louvet 2011).

Des études ont également porté sur l'impact du handicap sur le parcours professionnel. A cet effet, il a été établi que le maintien dans l'emploi était plus assuré dans le secteur public. En revanche, dans le secteur privé, le handicap a un impact négatif dont l'ampleur varie selon la persistance et l'origine du handicap (Barnay et al. 2016). Il convient de relever le fait que les personnes handicapées ont non seulement un faible taux d'emploi, mais elles sont également confrontées à des disparités sur le lieu de travail une fois employées.

En outre, Shur et al. (2017) indiquent que les préjugés de l'employeur, la discrimination et les différences de compétences non mesurées sont des sources possibles de disparités. La discrimination fondée sur le handicap peut alors provenir de deux sources distinctes : du refus de tenir compte de la spécificité de la personne en situation de handicap et des préjugés dont elles sont victimes (Le Clainche et Demuijnck 2006).

6. QUE SAIT-ON DE LA VULNÉRABILITÉ ET DES JEUNES VULNÉRABLES EN RDC : ÉTAT DES LIEUX ET PISTES DE RECHERCHE

Deux études permettent d'avoir des informations sur la situation des jeunes vulnérables en République Démocratique du Congo. La première est la baseline study qui a été faite au moment du lancement du projet Talents pluriels. Cette étude permet de tirer trois pistes de recherche et quelques questions de recherche. La deuxième étude sur les jeunes vulnérables en RDC est celle réalisée par Mukuku et Holman (n.d.), intitulé « *Analyse Genre et inclusion sociale des femmes et des personnes LGBTQ2IA+ en RDC* ».

6.1.1 Première piste de recherche

L'étude susmentionnée propose plusieurs indicateurs qui devraient être utilisés pour appréhender la situation de la vulnérabilité en RDC, plus exactement pour « l'amélioration des compétences techniques et non-techniques orientées vers le marché des jeunes entrepreneurs, pour renforcer et développer leur micro, petites et moyennes entreprises (MPME), ainsi que les compétences techniques et non- techniques orientés vers le marché des jeunes vulnérables à la recherche d'un emploi » (Objectif 1 du projet Talents pluriels). En d'autres termes, comment décrire et mesurer l'augmentation de la participation sûre, inclusive, et équitable des jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les LGBTQ+, au marché du travail ?

Les indicateurs utilisés par cette étude, qui ont en fait été proposés par CUSO, portent sur i) les individus, ii) les entreprises, et iii) les communautés. En ce qui concerne les individus, les indicateurs proposés et utilisés sont les suivants (encadré 1) :

Encadré 1 : Indicateurs proposés par CUSO pour le projet Talents Pluriels et pour les individus

- Amélioration du bien-être économique
- Participation au marché du travail
- Se reconnaître comme acteur-clé pour créer des environnements SGR
- Amélioration de ses compétences techniques et non-techniques pour accéder aux opportunités d'emplois
- Reconnaissance d'avoir une meilleure connaissance du SSE
- Reconnaissance d'avoir une meilleure connaissance des informations, services et ressources pour surmonter les obstacles à la participation au marché du travail
- Le fait de demander et d'obtenir un soutien pour surmonter les barrières sociales
- Le fait de recevoir un soutien de la part des députés
- Le fait de déclarer que le soutien reçu par le biais des mentors et des événements aura aider à surmonter les obstacles économiques

Pour ce qui est des entreprises, les indicateurs proposés et utilisés sont les suivants (encadré 2):

Encadré 2 : Indicateurs proposés par CUSO pour le projet Talents Pluriels et pour les entreprises

- Le fait d'adopter les stratégies, programmes et politiques d'emploi sûrs, inclusifs et sensibles au genre
- Le fait que le personnel des entreprises et des organisations internationales (OI) déclare que les stratégies, programmes et politiques d'emploi sont sûrs, inclusifs et sensibles au genre
- Le fait que les entreprises et les OI (organisations internationales) adoptent des politiques et des pratiques sur des droits humains sûrs, inclusifs et sensibles au genre pour recruter et retenir les travailleurs jeunes vulnérables
- Le fait que les entreprises ont amélioré leurs connaissances en matière de recrutement et de fidélisation des jeunes travailleurs
- Les membres du personnel des entreprises et les OI déclarent avoir une meilleure connaissance des obstacles rencontrés par les jeunes vulnérables dans leur accès à l'emploi
- Adoption par les entreprises et les OI des politiques et stratégies sûr, inclusif et sensible au genre

S'agissant de la communauté, les indicateurs proposés et utilisés sont les suivants (encadré 3):

Encadré 3 : Indicateurs proposés par CUSO pour le projet Talents Pluriels et pour les communautés

- Les membres de famille déclarent mieux comprendre l'identité de genre, l'orientation sexuelle, et les droits des jeunes vulnérables
- Les membres de famille se reconnaissent comme des acteurs-clé pour créer un environnement favorable au genre
- Les membres de famille déclarent avoir amélioré leur capacité à se coordonner pour créer un environnement sûr, inclusif et sensible au genre

Questions de recherche :

Quelle est la pertinence de ces indicateurs pour appréhender la vulnérabilité des jeunes, en particulier les jeunes femmes et les LGBTQ+, au marché du travail, c'est-à-dire leur

participation sûre, inclusive et équitable, à ce marché ? Quels autres indicateurs pourrait-on proposer pour y parvenir ?

6.1.2 Deuxième piste de recherche

Les résultats auxquels l'étude précitée est parvenue montrent que, grosso modo, les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2IA+ souffrent d'une stigmatisation qui les maintient dans la vulnérabilité. Quelques exemples :

- la plupart des jeunes vulnérables ont des caractéristiques qui favorisent la vulnérabilité : jeunes (26 ans en moyenne), faible niveau d'instruction, faible niveau d'accès à l'emploi, faibles compétences orientées vers l'entrepreneuriat (réalisation d'une étude de marché, d'un plan d'affaires, faible accès au crédit), faibles compétences techniques et non-techniques nécessaires pour l'obtention d'un travail formel (à peine 21,9 % savent élaborer un CV et 28 % une lettre de motivation, etc) ;
- 1,4 % des LGBTQ2IA+ contre 12,7 % de jeunes femmes déclarent avoir un bon niveau de vie socio-économique ;
- Les différences des niveaux de vie selon l'orientation sexuelle sont importantes, selon qu'on est transgenre (26,7 %), lesbiennes (38,5 %), gays (38,1 %), bisexuels (40 %) ;
- 9,8 % des jeunes vulnérables participent au marché du travail ;
- 22,0 % de jeunes ont raté leur travail à cause de leur orientation sexuelle (10,4 % de jeunes femmes et 3,8 % des handicapés) ;
- 26,6 % des jeunes vulnérables se reconnaissent comme des acteurs-clés pour créer des environnements sûrs, inclusifs et sensibles au genre ;
- 22,9 % de jeunes vulnérables ont demandé et obtenu un soutien pour surmonter les barrières sociales ;
- Aucune entreprise n'a adopté des politiques et des pratiques des droits de l'homme sûrs, inclusifs et sensibles au genre pour recruter et retenir des travailleurs jeunes vulnérables ;
- 40 % des membres de famille se reconnaissent comme des acteurs-clés pour créer des environnements sûrs, inclusifs et sensibles au genre.

Questions de recherche :

ces caractéristiques restent-elles valables au jour d'aujourd'hui ? Y-a-t-il d'autres faits qui caractérisent les jeunes et femmes vulnérables ? Quelle est la situation particulière des personnes vivant avec l'albinisme, des peuples autochtones et des personnes vivant avec handicap ?

6.1.3 Troisième piste de recherche

A propos des caractéristiques qui favorisent la vulnérabilité, il faut épingler leurs interrelations : le statut socio-économique se traduit par la position économique et sociale d'un individu, ses privilèges et les inégalités dont il souffre. A son tour, la position économique et sociale d'un individu est déterminée par plusieurs facteurs qui sont interreliés : le niveau de revenu, la profession, le niveau d'instruction, et le statut social. Le niveau de revenu permet de faire face aux besoins vitaux. Il est déterminé, entre autres, par la profession que l'on exerce, laquelle est largement déterminée par son niveau d'instruction.

Nous postulons qu'il y a un cercle vicieux entre le statut socio-économique et la vulnérabilité. En effet, les jeunes vulnérables ont un faible accès à l'école, ce qui ne les prédispose pas à avoir de bonnes professions, et donc de bons revenus, d'où leur « refuge » dans le secteur informel, lequel les plonge davantage dans la vulnérabilité (violence, harcèlement, discrimination, etc)

Ce cercle vicieux les plonge dans une sorte d'impasse pour sortir de leur vulnérabilité.

Questions de recherche :

comment parvenir à sortir de cette impasse dans laquelle se trouvent les jeunes vulnérables, notamment les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ2IA+ pour les sortir de la vulnérabilité ? Comment se présente la relation causale de ces déterminants, comment «certains facteurs aggravent-ils potentiellement les autres » (Mukuku et Hofman, n.d., page 19) ?

6.2.1 Quatrième piste de recherche

La deuxième étude sur les jeunes vulnérables en RDC est celle réalisée par Mukuku et Holman (n.d.), intitulé « Analyse Genre et inclusion sociale des femmes et des personnes LGBTQIA+ en RDC ». L'objectif de l'étude était de comprendre les besoins et les défis des LGBTQ2IA+, et notamment d'examiner si l'inclusion sociale est le processus d'amélioration indiqué pour améliorer les conditions de vie des vulnérables. Cette étude propose donc une solution à la question que nous nous sommes posée : comment parvenir à sortir les vulnérables du cercle vicieux de la vulnérabilité ?

L'étude s'est basée sur des données recueillies à travers une recherche documentaire, une enquête en ligne de 48 personnes LGBTQ2IA+, un focus group avec les leaders des organisations LGBTQ+.

La méthode d'échantillonnage en boule de neige a permis de rencontrer les 48 personnes.

Les résultats de l'étude démontrent que l'inclusion sociale n'est pas (ne pas encore ?) la stratégie rêvée pour sortir les vulnérables de la vulnérabilité. Voici quelques évidences...

1. La législation congolaise est neutre : elle n'est ni protectrice ni prohibitive (ne criminalise pas explicitement) des LGBTQ+ ;
2. Les LGBTQ+ subissent une double discrimination : au sein des familles et au sein des groupes qui sont sensés pourtant favoriser leur inclusion sociale ;
3. Les LGBTQ+ subissent des « viols correctifs », c'est-à-dire des viols subis à cause de leurs orientations sexuelles ;
4. Les LGBTQ+ ont des difficultés pour concevoir et procréer lorsqu'il arrive qu'ils le veulent. L'accès à la procréation médicale assistée (PMA) leur est difficile ;

Les obstacles à l'inclusion sociale ci-après ont été épinglés :

Facteurs socio-culturels :

- Normes sociales rigides ;
- Méconnaissance de l'orientation sexuelle et identité genre ;
- Croyances religieuses

Facteurs liés à la disponibilité et la pluralité des services

- Difficultés de réclamer des services spécifiques
- Manque de politique claire pour la prise en charge des LGBTQ2IA+, notamment pour loger ceux qui sont renvoyés par leurs parents, pour le rattrapage scolaire, pour l'apprentissage des métiers, pour la protection juridique

Facteurs liés à l'ambiguïté législative

- Pas d'action juridique et institutionnelle du Gouvernement visant à protéger les droits des personnes LGBTQ2IA+ ;
- Exclusion des organisations des LGBTQ2IA+ des organisations de lutte contre les droits de l'homme

Questions de recherche :

comment l'inclusion sociale peut-elle permettre concrètement une participation sûre, inclusive et sensible au genre des jeunes vulnérables, notamment des jeunes femmes, des LGBTQ2IA+, des personnes vivant avec l'albinisme, des peuples autochtones, et des personnes vivant avec handicap ? Comment réussir cette inclusion sociale au niveau des instances de socialisation que sont i) la famille ; ii) l'école ; iii) l'Etat ; et iv) les médias ?



7. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Malgré les contraintes, la méthodologie fournit une base empirique crédible pour orienter des interventions inclusives et sensibles au genre. Elle s'est reposée sur une approche mixte (quantitative et qualitative) déployée en deux phases : (i) des questionnaires administrés dans trois villes (Kinshasa, Bukavu, Lubumbashi) auprès d'un échantillon de jeunes vulnérables (Partie quantitative) ; (ii) des entretiens semi-directifs et focus groups avec des acteurs institutionnels, communautaires et associatifs (Partie qualitatives). Puis, l'analyse a combiné une lecture statistique descriptive et une interprétation socio-institutionnelle des réalités vécues. Les limites rencontrées incluent la difficulté d'accès à certains répondants (notamment à Bukavu lors des troubles sécuritaires) et la non-représentativité nationale de l'échantillon.

7. MÉTHODOLOGIE DE L'ÉTUDE

Pour répondre à ces questions de recherche, nous avons mené une enquête auprès des jeunes vulnérables, en particulier les jeunes femmes et les jeunes LGBTQ+, pour collecter les données et les informations pertinentes et actualisées qui vont permettre d'étudier leur statut socio-économique, et de déterminer leur niveau de vulnérabilité.

Une démarche participative a été adoptée afin d'impliquer les différentes parties prenantes dans les différentes phases du processus de collecte, en fonction de leur rôle pour la facilitation du processus et la validation des résultats, ou comme sources d'informations primaires pour collecter et analyser les questions. La participation des parties prenantes s'est faite concrètement à travers des réunions de cadrage, d'examen et de validation des outils avec Cuso, ses points focaux au niveau des provinces, ses partenaires, particulièrement Vague et Jeunialissime, et les membres de la communauté LGBTQ+, qui se sont dévoués dans la matérialisation de la collecte proprement dite.

7.1 Préparation de l'enquête

Plusieurs activités préparatoires ont précédé la collecte des données sur le terrain, notamment la réalisation d'une revue de littérature, l'élaboration des questionnaires de l'enquête et d'autres outils de collecte des données, ainsi que leur approbation par CUSO⁷, ses partenaires et par les membres de la communauté LGBTQ+, la planification des opérations de collecte des données dans les villes de Kinshasa, Bukavu et Lubumbashi, la constitution de la base de sondage (liste des personnes susceptibles d'être enquêtées) et de l'échantillon pour certaines catégories des enquêtés, en l'occurrence les LGBTQ+, etc.

⁷ La revue de littérature, les questionnaires de l'enquête et la méthode d'échantillonnage des enquêtés ont été soumis à CUSO pour examen et validation. Le feedback obtenu nous a permis d'améliorer ces documents et ces outils de collecte de données. Nous avons aussi obtenu de CUSO la base de sondage, c'est-à-dire la liste des personnes susceptibles d'être enquêtées, qui nous a permis de joindre les personnes à enquêter, notamment les LGBTQ+.

Ne pouvant disposer d'une base de sondage exhaustive (liste de tous les LGBTQ2IA+ et d'autres vulnérables dans chacune des trois villes), **la taille de l'échantillon a été fixée arbitrairement, en nous assurant néanmoins d'avoir suffisamment de cas pour permettre des analyses statistiques.** Il ne s'agit donc pas d'un échantillon probabiliste, représentatif de la population des personnes vulnérables, mais d'un échantillon à choix raisonné. La taille de l'échantillon convenu avec CUSO devait être la suivante :

Tableau 1 : Taille convenue de l'échantillon de l'enquête

Ville	LGBTQ2IA+	Jeunes Femmes	Autres vulnérables (albinos, PVH,...)	Chef de ménage	Entreprise
Kinshasa	400	400	100	40	5
Lubumbashi	200	200	100	30	5
Bukavu	200	200	100	30	5
Total	800	800	300	100	15

1. Pour les catégories des LGBTQ+ et les autres vulnérables :

- Contacter les structures (associations) des LGBTQ2IA+, des PVH, des Albinos, pour avoir les listes nominatives ;
- Procéder à un recensement : établir la liste des personnes vulnérables inscrites sur ces listes ;
- Mener l'enquête auprès d'un échantillon constitué au choix raisonné selon le nombre attendu (cfr tableau 1) ;
- Utiliser éventuellement la méthode de boule de neige jusqu'à atteindre le nombre fixé (cfr tableau 1) ;

2. Pour les jeunes femmes :

- Identifier les quartiers susceptibles d'être habités par des femmes vulnérables (femmes divorcées, femmes monoparentales, femmes non instruites, femmes oeuvrant dans le secteur informel);
- Identifier par choix raisonné les femmes à enquêter jusqu'à atteindre le nombre de femmes attendues (cfr tableau 1);

⁷ La revue de littérature, les questionnaires de l'enquête et la méthode d'échantillonnage des enquêtés ont été soumis à Cuso International pour examen et validation. Le feedback obtenu nous a permis d'améliorer ces documents et ces outils de collecte de données. Nous avons aussi obtenu de Cuso International la base de sondage, c'est-à-dire la liste des personnes susceptibles d'être enquêtées, qui nous a permis de joindre les personnes à enquêter, notamment les LGBTQ2IA+.

3. Pour les ménages : Administrer le questionnaire dans quelques ménages où des enquêtes ont été menées auprès des LGBTQ2IA+ et/ou des femmes ;
4. Pour les entreprises, identifier cinq entreprises par ville et y administrer le questionnaire-entreprises.

La préparation des voyages des superviseurs à Bukavu et à Lubumbashi a aussi fait partie des préparatifs de l'enquête.

Une fois arrivés dans les sites, les superviseurs devaient procéder à la formation des enquêteurs, au nombre de 5 par ville. Pour la première phase de la collecte, cette formation s'est déroulée du 8 au 12 août 2024 à Kinshasa, du 17 au 19 août 2024 à Bukavu, et du 18 au 20 août 2024 à Lubumbashi, soit trois jours de formation en présentiel.

Compte tenu de la faiblesse des effectifs enquêtés au cours de la première phase, notamment en ce qui concerne les LGBTQ2IA+, il a été décidé, de commun accord avec Cuso International, d'organiser une deuxième phase de la collecte. Celle-ci n'a concerné que les membres de la communauté LGBTQ2IA+. Cette deuxième phase s'est déroulée du 20 février 2025 au 16 mars 2025 dans les villes de Lubumbashi et de Kinshasa. Elle a connu une implication considérable de Cuso International, de ses points focaux et de ses partenaires, notamment dans la mobilisation des jeunes, l'organisation logistique et dans l'assistance et l'accompagnement de l'équipe du CEDESURK. Par ailleurs, les enquêteurs de cette deuxième phase ont été sélectionnés parmi les candidats proposés par les structures partenaires de Cuso International. Ces enquêteurs sont des pairs-éducateurs ayant tous suivi le module de formation GESI.

7.2 Dérroulement de l'enquête

Pour la première phase de la collecte des données, l'enquête à Kinshasa a commencé avant celle de Lubumbashi et de Bukavu. Elle a servi en même temps de prétest des outils de collecte des données. Outre l'équipe chargée de la collecte des données, cette opération a connu la participation des acteurs de la société civile, des associations pour la promotion et l'inclusion des albinos, des noyaux de personnes vivant avec handicap, de l'action pour la lutte contre les injustices sociales, du centre de réadaptation des personnes handicapées, de la division provinciale du ministère des affaires sociales.

A Kinshasa, l'enquête s'est déroulée du 18 août au 02 septembre 2024, et s'est prolongée jusqu'au 10 septembre 2024 pour procéder à la réception de tous les questionnaires remplis par les personnes enquêtées. A Bukavu, l'enquête s'est déroulée du 19 août au 01 septembre 2024. Et à Lubumbashi, c'était du 21 août au 03 septembre 2024. Au cours de la deuxième phase, l'enquête a débuté par Lubumbashi qui a servi de modèle à la ville de Kinshasa. **Pour des raisons évidentes de sécurité associées aux conflits armés, la collecte n'a pas été réalisée dans la ville de Bukavu, qui venait d'être envahie par la rébellion juste avant de commencer l'enquête.**

La formation des enquêteurs (pairs-éducateurs) sélectionnés s'est déroulée avec la participation des structures partenaires. Si dans la ville de Lubumbashi, la formation s'est tenue dans les locaux de Cuso International, à Kinshasa, pour raison de commodité, elle s'est tenue dans les locaux de Jeunialisime. Les enquêteurs ont été déployés sur terrain après une journée de formation. Parmi les membres de la communauté ayant répondu à l'enquête individuelle, certains d'entre eux ont été sélectionnés pour participer au focus-group organisé juste à la fin de la collecte de données individuelles. Ces focus-groups ont chacun réuni près de douze participants et ont été réalisés en présence des responsables des structures partenaires à Cuso International. Deux principales thématiques ont été au cœur des interviews semi-directifs : la vulnérabilité sociale et l'employabilité des LGBTQ2IA+.

Pendant la collecte des données quantitatives, un rapport journalier de la collecte était réalisé en fin de journée. Une évaluation de l'état d'avancement de la collecte était faite deux jours après la collecte dans les locaux de Cuso International ou des structures partenaires.

7.3 Statistiques des personnes enquêtées

Le nombre de personnes enquêtées varie d'une catégorie de jeunes vulnérables à une autre, et d'une ville à une autre. Au cours de la première phase de l'enquête, le quota attendu des personnes à enquêter (cfr tableau 1) n'a pas été atteint pour plusieurs raisons liées notamment à leur accessibilité, à leur réticence, et au fait que les numéros de contact mentionnés sur les listes n'étaient pas tous opérationnels. D'autres catégories de personnes vulnérables ont aussi été incluses dans l'échantillon. Il s'agit des déplacés et des enfants vivant dans la rue.

Au cours de la deuxième phase, des aménagements ont été apportés pour pouvoir identifier les

été enquêtés au cours de cette deuxième
2IA+ enquêtés. Il est passé, pour les deux
66, soit 61% de l'ensemble des personnes
l'enquête s'était aussi déroulée à Bukavu

Tableau 2 : Statistiques des personnes enquêtées par catégories (1ère et seconde phase)

Catégorie des personnes	Bukavu	Kinshasa	Lubumbashi	Ensemble (*)
Déplacées	5	2	1	8
Enfants vivant dans la rue	3	1	0	4
Filles-mères	20	60	45	125
Personnes avec handicap	40	31	26	97
Albinos	5	9	38	52
Jeunes Femmes	105	160	109	374
LGBTQ+	41	510	515	1066
Personne de petite Taille	4	1	4	9
Ensemble	223	774	738	1735

(*) Dans l'ensemble, la base de données contient 1735 observations, dont 21 ont été écartées pour l'une ou l'autre raison, notamment l'incomplétude du questionnaire.

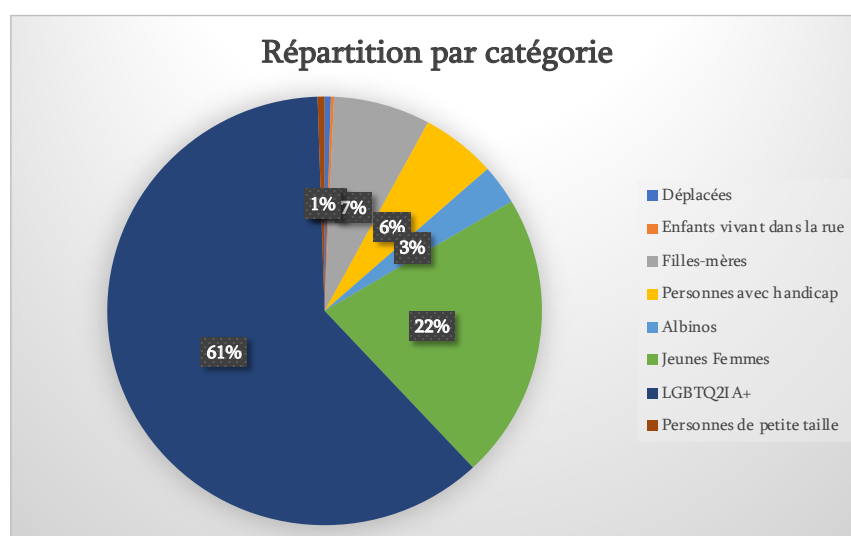


Figure 1 : Statistiques des personnes enquêtées

7.4 Les difficultés rencontrées

Lors de la première phase de la collecte de données, les difficultés rencontrées sur le terrain se résument en ceci :

1. Un déficit communicationnel entre le CEDESURK et les Structures partenaires, lequel n'avait pas facilité la collecte de données sur terrain, particulièrement en ce qui concerne les membres de la communauté LGBTQ+. Cette faiblesse avait conduit à des craintes et des suspicions des personnes enquêtées sur les questions relatives aux orientations sexuelles (OR) : craintes des LGBTQ+ d'être dénoncées et arrêtées, craintes que le but de l'enquête soit un sondage d'opinion pour voir comment imposer la communauté LGBTQ+ dans notre société, difficulté à identifier les membres de la communauté LGBTQ+ ;
2. Refus de certaines filles-mères de répondre à quelques questions ;
3. Impossibilité de joindre certains enquêtés par téléphone, leurs numéros ne passaient pas, d'autres n'étaient pas disponibles ;
4. Curiosité de certains parents allant jusqu'à exiger de participer aux interviews de leurs filles ;
5. Incapacité et peut-être refus d'estimer les revenus mensuels ;
6. Actes des kulunas pendant notre travail à N'djili (Kinshasa) et refuge dans les ménages de nos enquêtés pour attendre que la menace se termine..

Hormis le fait que l'enquête ne s'est pas déroulée à Bukavu à cause de la guerre, la deuxième phase de l'enquête n'a pas connu de difficultés majeures portées à la connaissance de l'équipe, sauf le temps relativement court pour réaliser l'ensemble des activités associées à la recherche (collecte, traitement, analyse et rédaction). Toutes les difficultés rencontrées à la première phase ont été élaguées suite à une harmonieuse organisation des activités entre le CEDESURK, Cuso International, ses points focaux en province, les structures partenaires de Cuso International et les membres de la communauté LGBTQ2IA+

7.5 Les grandes leçons apprises

La participation active de toutes les parties prenantes à cette recherche en a assuré la réussite. Une harmonieuse communication et une complémentarité entre le CEDERSURK, Cuso International et ses points focaux, les structures partenaires et les membres de la communauté LGBTQ2IA+ est indispensable pour collecter des données de qualité auprès de la communauté LGBTQ2IA+. Cette approche résout à la fois le problème d'acceptation, de représentation et de confiance relative à l'anonymat.

La collecte des données en présentiel est plus efficace que la collecte à distance dans le contexte congolais. Hormis le problème de connexion ou de couverture du réseau, certains jeunes vulnérables n'ont pas d'adresses électroniques (emails) ni de numéros de téléphone.

Par ailleurs, l'enquête auprès des jeunes vulnérables dans les villes ciblées est au cœur d'une complexité d'enjeux qu'il faut intégrer dans le processus de collecte des données. Contrairement aux jeunes femmes, les autres catégories des jeunes vulnérables sont invisibles et invisibilisées, de sorte qu'il faut recourir aux facilitateurs ou intermédiaires pour les atteindre et les interviewer. Les orientations sexuelles de la plupart des jeunes enquêtés sont bien connues dans la communauté, elles ne sont plus un tabou. Cependant, il y a une suspicion autour de cette situation au point de ne pas vouloir répondre aux questionnaires et même de suspecter ceux et celles qui posent les questions sur les LGBTQ2IA+.

8. RÉSULTATS DE L'ENQUÊTE

Les résultats de cette étude s'inscrivent dans une vision d'un plaidoyer pour un accompagnement intégré combinant éducation, emploi, santé mentale et participation citoyenne des personnes marginalisées. En effet, l'étude révèle une vulnérabilité multidimensionnelle des jeunes congolais, exacerbée par la pauvreté, le chômage, la stigmatisation et l'absence de dispositifs d'accompagnement adaptés. Ainsi, les groupes marginalisés (jeunes femmes, personnes vivant avec handicap, communautés LGBTQ2IA+, peuples autochtones et albinos) n'en sont pas épargnés et font face à une double exclusion, économique et sociale. Les obstacles majeurs identifiés sont : la faible employabilité, la stigmatisation sociale, le manque de soutien institutionnel et la faible coordination intersectorielle. Cependant, des initiatives locales émergent (programmes communautaires, engagement des églises et ONG, des projets comme ceux de CUSO Internationale) montrant que le potentiel de résilience et d'inclusion existe.

Les analyses qui sont faites dans les lignes qui suivent se focalisent sur quatre grandes questions de recherche :

- 1) les populations considérées ipso facto comme vulnérables (les LGBTQ2IA+, les PVH, les PVA, les filles-mères, les enfants vivant dans la rue, les personnes déplacées) le sont-elles réellement (points 8.2 et 8.3);
- 2) Comment ressent-ils leur vulnérabilité ? (Point 8.4.2) ;
- 3) Quels sont les facteurs qui entretiennent leur vulnérabilité ? (points 8.4.3 et 8.4.4)
- 4) Quels sont les facteurs qu'ils considèrent comme pouvant leur permettre de surmonter la vulnérabilité ? (point 8.5).

8.1 DESCRIPTION DE L'ÉCHANTILLON GLOBALE

Le graphique 1 ci-dessous indique l'effectif des différentes catégories des jeunes vulnérables qui ont été enquêtées. Au total, 1735 jeunes vulnérables ont été enquêtés, dont 774 à Kinshasa, 738 à Lubumbashi et 222 à Bukavu. Les jeunes LGBTQ+ sont plus nombreux à avoir été enquêtés que les autres catégories, soit 60% de l'ensemble des trois villes, à cause du redressement de l'échantillon effectué au cours de la seconde phase . Ils sont suivis de l'effectif des jeunes femmes, à savoir 163 jeunes femmes à Kinshasa, 110 à Bukavu et 110 à Lubumbashi, puis les filles-mères (129) et enfin les jeunes souffrant d'un handicap (105).

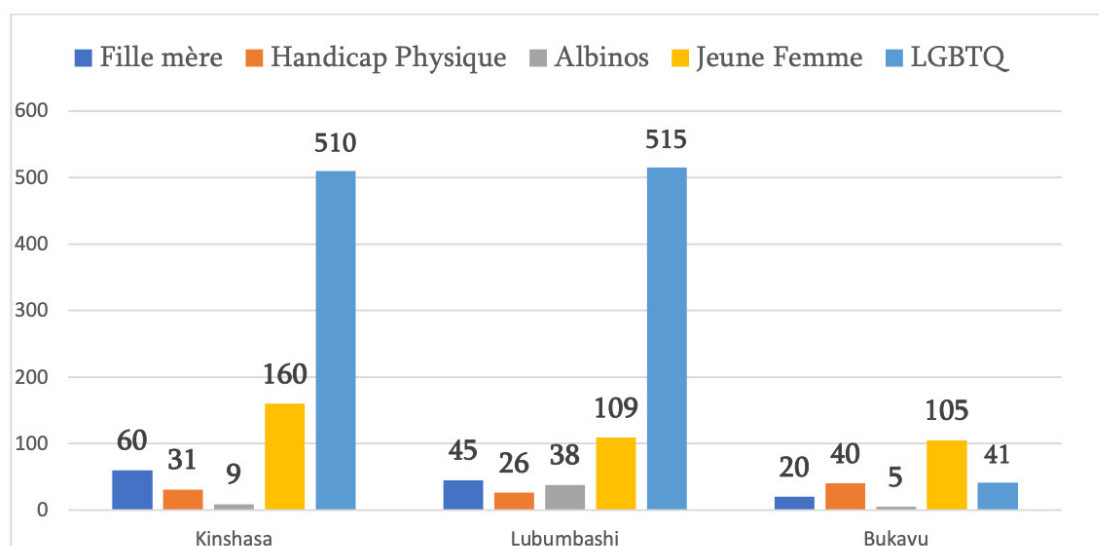


Figure 2 : Effectifs des différentes catégories des jeunes vulnérables

Notons que l'étude de base du projet Talents Pluriels, menée en 2022 pour établir les valeurs de référence pour les indicateurs-clés du projet (RDC-CUSO, 2022) avait été menée auprès de 675 jeunes vulnérables, dont 332 jeunes femmes, 343 jeunes LGBTQ2IA+, et 62 handicapés, dans trois villes : Bukavu, Kinshasa et Lubumbashi. Il s'était agi des enquêtes quantitatives auprès des individus et des ménages, des entretiens avec 21 responsables des Ressources humaines et 44 travailleurs dans 11 entreprises et 15 organisations internationales, et enfin des focus group avec les jeunes femmes (4), les jeunes LGBTQ2IA+ (4) et les communautés (4).

Par rapport à cette précédente étude, on note un nombre important de LGBTQ2IA+ enquêtés et ceci grâce à l'approche participative utilisée lors de la collecte des données.

8.2 POURQUOI CETTE «INVISIBILITÉ» DES JEUNES VULNÉRABLES ?

Une des principales difficultés de cette enquête a été l’invisibilité des jeunes vulnérables ciblés par l’étude, particulièrement des LGBTQ2IA+, des personnes vivant avec handicap (PVH) et des personnes vivant avec l’albinisme (PVA). Les faibles effectifs rencontrés témoignent de leur invisibilité. Pour les rencontrer et les interviewer dans des contextes urbains comme Kinshasa ou Lubumbashi et surtout de crise humanitaire comme dans la ville de Bukavu, il faut négocier et passer à travers des intermédiaires ou facilitateurs sans lesquels il est difficile d’enquêter la plupart de jeunes vulnérables. Particulièrement pour les personnes à mobilité réduite, les malvoyants, les albinos et, dans une certaine mesure, les LGBTQ2IA+, surtout lorsque leur réseau n’est pas intégré dans les opérations de collecte. Soulignons que l’effet de levier attendu de la collaboration avec les associations peut toutefois se transformer en un goulot d’étranglement. Faute de financement (motivation), il y a risque de se buter à un problème de surenchère, qui ne facilite pas la collecte des données.

D’autre part, les jeunes ciblés ne sont pas qu’invisibles, ils sont invisibilisés par la communauté et les responsables des associations. Tout d’abord, ils éprouvent des difficultés à se mouvoir dans la ville à cause de la mobilité réduite en raison d’un handicap visuel ou physique. D’autres se sentent stigmatisés ou en insécurité à cause de leur orientation sexuelle ou de la pigmentation de leur peau. Il est également difficile que les associations mobilisent ou sensibilisent leurs membres ou les vulnérables pour répondre aux questionnaires dans un contexte ou habituellement, toute activité avec les jeunes vulnérables nécessite les frais de transport et/ou de collation qui n’étaient pas prévus lors de la première phase de collecte des données.

8.2.1 A propos de « l'invisibilité » des LGBTQ2IA+

Au sujet des LGBTQ2IA+, lors de la première phase, plusieurs LGBTQ2IA+ ont été contactés, mais rares sont ceux qui ont répondu aux questionnaires en raison d'un déficit communicationnel et de l'inefficacité de l'enquête à distance : certains numéros de téléphone et adresses mail n'étaient pas opérationnels au moment de l'enquête.

Il sied de signaler que la ville de Bukavu est caractérisée par une forte présence des ONG internationales avec différentes formes d'interventions et d'assistance au profit des personnes vulnérables, à tel point que sans assistance (motivation, transport, crédits, collation, facilitation, etc.) il est difficile d'obtenir des informations. Cette pratique ou coutume devenue courante, partagée et soutenue dans la ville de Bukavu, a perverti les attitudes et les comportements des personnes vulnérables et des associations auxquelles elles appartiennent, de sorte qu'il est particulièrement difficile de discuter avec toutes les catégories cibles. Les personnes vulnérables accordent le plus souvent leur temps au plus offrant. Lors de la première phase, la collecte de données s'est déroulée pendant la période où ils participaient à des formations ou à des séances de sensibilisation contre le Mpox, une coïncidence qui a rendu notre collecte des données sans une contrepartie financière un peu plus difficile.

Les réseaux de communication à Bukavu sont si instables qu'ils affectent le déroulement des activités. Enfin, signalons que l'enquête se déroule dans une période tumultueuse où des rumeurs circulent au sujet d'un arrêté du ministère de justice interdisant aux LGBTQ2IA+ d'afficher son orientation. Ce qui met les LGBTQ2IA+ dans la crainte de l'inconnue et rend la collecte difficile.

Comme nous l'avons mentionné en amont, ces faiblesses ont été largement comblées au cours de la deuxième phase de la collecte par l'application d'une approche participative impliquant toutes les parties prenantes, à savoir les responsables de la coordination de Cuso International au niveau national, les points focaux de Cuso International au niveau provincial, les structures partenaires avec lesquelles elle collabore et aussi la participation active des membres de la communauté LGBTQ2IA+ impliqués dans la recherche.

8.2.2 A propos de « l'invisibilité » des personnes vivant avec handicap

Partout dans le monde, les personnes handicapées se heurtent à des obstacles dans l'accès aux services tels que la santé, l'éducation, l'emploi et les transports. Ces obstacles incluent l'inadéquation des politiques et des normes, l'absence de services, le manque d'accessibilité, les attitudes négatives, le manque d'information et de communication, des moyens de financement insuffisants et le manque de participation aux décisions qui affectent directement leurs vies. Par conséquent, les personnes handicapées sont en moins bonne santé et ont des performances socioéconomiques de moins bonne qualité que les personnes non handicapées, de moins bons résultats en matière d'éducation, une participation économique et sociale plus faibles, et un taux de pauvreté plus élevé.

Par ailleurs, une chose est vraie : même s'il existe une corrélation entre handicap et désavantage, toutes les personnes handicapées ne sont pas défavorisées de manière égale. Les personnes atteintes de déficiences plus graves subissent souvent davantage de préjudices. Dans certains contextes, les femmes, les enfants, les personnes âgées et les personnes ayant des problèmes de santé mentale et des déficiences intellectuelles, subissent plus de discrimination et d'exclusion que d'autres personnes handicapées.

8.2.3 A propos de « l'invisibilité » des albinos

Dans le cas des albinos, les statistiques recueillies auprès de la société civile du Sud Kivu font état d'un faible effectif des albinos dont l'âge correspond à celui déterminé par l'enquête. Les albinos souffrent de la discrimination et de la stigmatisation. Ils se terrent dans leurs maisons pour leur sécurité. Il a été rapporté qu'ils sont parfois kidnappés pour des raisons superstitieuses et leurs tombes sont souvent profanées. L'Association de la Promotion et de l'Inclusion des Albinos (**APIA**) qui les recense n'a compté que 8 albinos qui correspondent à nos critères d'inclusion de l'enquête. La mission n'a enquêté que 5 albinos. Les autres étaient absents du pays, injoignables ou carrément inaccessibles au moment de la mission de collecte. A Lubumbashi, la même démarche a permis de rencontrer et d'interviewer plus d'albinos que prévu avant la descente sur terrain. L'Organisation pour le Bien-être des Albinos en République Démocratique du Congo (**OBEAC**) s'est investie pour identifier et sensibiliser les albinos à participer activement à l'enquête.



8.2.3.1 PVA et discrimination physique

Les PVA sont en premier lieu caractérisées par leur état physique qui affiche d'emblée leur différence. Ces dernières sont souvent l'objet d'une ségrégation sévère en Afrique et doivent faire face à de nombreuses discriminations. A cet effet, Chelala (2007) parle de « maladie-sanction » pour d'une part exprimer le poids de la maladie et d'autre part exprimer la stigmatisation et les discriminations auxquelles font face les albinos. C'est ainsi qu'au sujet de la stigmatisation, Goffinan (1963), cité dans Wan (2003), suggère que toutes les différences humaines sont potentiellement « stigmatisables » et qu'elles peuvent de ce fait être évaluées par la société au sens large.

Une indication de la stigmatisation des PVA est représentée par les nombreuses étiquettes dénigrantes sous forme d'appellations, qui circulent largement en Afrique subsaharienne. En Tanzanie, par exemple, les termes comprennent : zeru zeru (fantôme), mzungu (personne de race blanche), (Wan, 2003) ; en Guinée, Kissi (celui qu'on doit éliminer), au Nigeria, adami ou edu (un être surnaturel) (UTSS, 2014).

Les PVA ont une condition de stigmatisée. En effet, elles ont un double stigmate : la couleur de leur peau d'une part et leur déficience visuelle d'autre part. Elles sont donc discréditées à cause de leurs différences physiques. C'est pourquoi, dans ses rapports sociaux, l'enfant albinos est confronté à une considération sociale souvent négative ; il éveille de nombreux sentiments et réactions lors de son entrée dans la vie sociale (Chelala, 2007).

8.2.3.2 PVA et discrimination scolaire et professionnelle

La discrimination face aux études, pour ceux qui ont la chance d'aller à l'école, est l'une des discriminations les plus importantes auxquelles doivent faire face les PVA, et ce, notamment dès le plus bas âge. Les camarades de classe sont souvent la première source de moquerie et de dérision. « Whitey (petit-blanc), « Ghost » et « Casper » (fantôme) sont quelques-uns des noms désobligeants que les enfants utilisent à l'école. Dans les cas les plus graves, ils sont physiquement victimisés par leurs camarades de classe. A ce sujet, Wan (2003) rapporte que des objets ont été jetés sur eux et ils ont été crachés, collés et frappés, à plusieurs occasions.

Selon le rapport d'UTSS (2014), le droit à l'éducation des enfants est totalement compromis du fait de leur physique ainsi que de leur déficience visuelle, et ce faible niveau d'instruction augmente les risques de pauvreté. D'autant plus que cela est suivi la plupart du temps d'un manque d'accès au

marché du travail. Les PVA sont également victimes de discrimination, en particulier lorsqu'elles sont à la recherche d'un emploi. Il est difficile d'octroyer un poste à une PVA, car les employeurs évitent de les recruter en raison des craintes selon lesquelles leurs clients et personnels pourraient « attraper » la condition en étant au contact d'une PVA (UTSS, 2014) et de leur apparence physique.

8.2.3.3 PVA et discrimination familiale

La naissance de l'enfant albinos suscite de nombreuses réactions. Elle implique à la fois la mère, accusée d'une faute, le père et la famille. Car, par cette présence exceptionnelle, le contrôle social et familial du physique montre une défaillance (Chelala, 2007). Cette naissance comble rarement la famille de joie. Généralement, soit le foyer familial se brise, soit l'enfant albinos est tué ou abandonné par l'un ou les deux parents. Les enfants albinos passent généralement pour des orphelins ou pour des enfants de mères célibataires. La légende veut en effet que l'albinos soit un enfant trouvé ou abandonné, ce qui le désinscrit de toute généalogie (Sméralda, 2011).

C'est en Afrique subsaharienne que l'on retrouve les cas de discrimination les plus graves. Des actes de discriminations surtout concernant les enfants, qui prennent des formes extrêmes de violence allant des agressions physiques à l'infanticide. La plupart de ces enfants sont issus de familles précaires, habitant dans les zones rurales, dont les parents arrivent

difficilement à subvenir à leurs besoins. De ce fait, les enfants se heurtent à toutes formes d'exclusion. Sans encadrement de la part des institutions et de leur famille, ils se retrouvent à vivre en marge de leur société. La vie de ces enfants dans ce contexte pourrait être décrite comme un long cycle de discrimination. C'est en cela que de nombreux enfants albinos en grandissant vont développer un complexe d'infériorité qui va les handicaper plus ou moins profondément dans leur développement psychique et relationnel.

L'enfant va développer un manque de reconnaissance de sa personne liée aux sensations négatives que son entourage lui fait percevoir. Cela engendre, d'après Chelala (2007), des conséquences importantes sur sa personne, car elle tend à nier sa valeur et à se retrancher dans une solitude. Aussi, les critères d'acceptation d'un enfant albinos au sein de sa famille, relèvent davantage de l'individuel que du social ou du culturel. L'auteure affirme qu'il serait donc fallacieux et simpliste de considérer

l'acceptation d'une telle naissance selon des critères sociaux, ethniques ou culturels. Par ailleurs, on retrouve les mêmes problèmes de discrimination entre et au sein des familles, notamment dans les mariages d'une personne mélanoderme et d'une PVA. L'acceptation et l'intégration de cette dernière sont généralement difficiles. Surtout lorsqu'on sait que le mariage relève du choix, contrairement à la naissance qui est une imposition biologique.

8.2.3.4 Croyances et mythes qui entraînent la marginalisation de l'albinos

Dans quelques pays africains, on signale des pratiques ignobles à l'encontre des albinos. Par exemple, au Sénégal, les albinos sont victimes de regards curieux, de commentaires insidieux, de moqueries des autres personnes. Alors qu'en Tanzanie, selon Pavithra Rao (2018), les albinos sont persécutés, voire assassinés, parce qu'ils sont vus comme des symboles de malchance ou de sorcellerie. Dans ce pays, les personnes atteintes d'albinisme sont souvent victimes de mutilations et de meurtres dont le leitmotiv est les croyances selon lesquelles les albinos sont dotés des pouvoirs magiques qui peuvent être maléfiques ou bénéfiques (Caire, 2022). Ainsi, un membre ou un organe d'une personne atteinte d'albinisme ou encore son corps tout entier se négocie à des montants très importants.

D'après l'Office français des réfugiés et des apatrides, cité par Caire (2022), la représentation symbolique de l'albinisme, selon laquelle il est possible de confectionner des potions miraculeuses, attirant chance, richesse ou santé, grâce aux organes, au sang et aux os des albinos, conduit à la stigmatisation, à la marginalisation voire à la persécution des personnes atteintes de cette maladie. Ce qui nécessite de mener des actions de sensibilisation auprès des communautés afin de changer leur perception erronée sur l'albinisme.

Dans le monde entier, les mythes ont pour fonction de rendre compte de phénomènes qui sortent de l'ordinaire ou qui ne peuvent être expliqués. Le mythe au sens propre du terme, selon le nouveau petit robert de la langue française (2009), serait un récit fabuleux, transmis par la tradition et mettant

en scène des êtres qui incarnent sous une forme symbolique des forces de la nature des aspects de la condition humaine. Ainsi, les croyances occultes sur l'albinisme relèvent davantage des mythes que de la réalité. Aussi, faut-il noter que, selon Amnesty International, cité par Pavithra Rao (2018), les menaces qui pèsent sur la vie des albinos sont aggravées par l'exclusion, la stigmatisation et le déni des droits fondamentaux tels que le droit à l'éducation et à la santé.

mettant en scène des êtres qui incarnent sous une forme symbolique des forces de la nature des aspects de la condition humaine. Ainsi, les croyances occultes sur l'albinisme relèvent davantage des mythes que de la réalité. Aussi, faut-il noter que, selon Amnesty International, cité par Pavithra Rao (2018), les menaces qui pèsent sur la vie des albinos sont aggravées par l'exclusion, la stigmatisation et le déni des droits fondamentaux tels que le droit à l'éducation et à la santé.



8.2.4 A PROPOS DE « L’INVISIBILITÉ » DES PERSONNES DE PETIT TAILLE

sociale. Plusieurs travaux soulignent que leur statut est souvent invisibilisé ou mal compris — non seulement en tant que handicap physique, mais aussi comme marque sociale d’exclusion. Par exemple, selon Olaniyan (2019), dans une étude sur le sud-ouest du Nigeria, le nanisme est perçu comme une identité discursive et un stigmat social qui empêche l’accès à la participation politique traditionnelle et moderne (Olaniyan, 2019). Dans de nombreux contextes, comme celui de notre enquête, les personnes de petite taille sont freinées par des stéréotypes négatifs : « curiosité, pitié, moquerie, insultes, infantilisation », voire hostilité directe (Ellis, 2013). Ces attitudes contribuent à leur « invisibilité sociale » : elles sont présentes physiquement, mais exclues des rôles valorisés, des espaces de décision, ou des réseaux d’échanges, ce qui renforce leur marginalisation.

L'environnement bâti et les normes sociales jouent un rôle majeur. En effet, le fait de ne pas être choisi ni destiné socialement à être dans les espaces publics (immeubles, transports, mobilier) rend tangible cette exclusion (Pritchard, 2023). De même, la stigmatisation et l'infériorisation sociale sont directement liées à la construction culturelle du corps « normal » et « standard », où la taille devient un indicateur de valeur sociale et paramètre de marginalisation, stigmatisation et exclusion (Olaniyan, 2019). Nous pouvons voir que les personnes de petites tailles souffrent de l'invisibilité à travers : les difficultés d'accéder à des emplois valorisés, l'invisibilité dans les politiques publiques, la faible représentation dans les espaces de décision. Dans certains cas, elles peuvent être employées à des tâches précaires ou subalternes, être objet de moquerie, ou être sous-représentées dans les médias et les initiatives citoyennes à cause des conceptions historiques et sociales basées sur leurs tailles.

8.3 Analyse statistique au niveau méso (environnement social et inclusion)

8.3.1 De l'inclusion des LGBTQ+ dans la communauté

Nous examinons ci-dessous l'inclusion des jeunes vulnérables dans la communauté : sont-ils acceptés ? ; sont-ils discriminés ? ; qu'en est-il des notions d'identité de genre, d'orientation sexuelle, des droits des jeunes vulnérables par la communauté ? ; qu'en est-il de la création d'un environnement favorable au genre et à la vulnérabilité par la communauté ? .

L'enquête montre un différentiel générationnel au sujet des connaissances et de l'attitude des membres de la communauté par rapport à la minorité sexuelle. Même si la grande majorité de membres de la communauté (84%) reconnaît l'existence de cette minorité, les vieilles générations, c'est-à-dire les parents, sont plus nombreux à refuser l'existence de la minorité sexuelle. Cette dernière est davantage reconnue par les jeunes générations (89%) que les parents ou les aînés (81%). En effet, les jeunes sont ouverts à la culture moderne et plus tolérants, contrairement aux parents traditionalistes.

La reconnaissance des minorités sexuelles est particulièrement importante à Bukavu, où près de 99% des membres de la communauté enquêtés reconnaissent l'existence de minorités sexuelles, contre 78% à Kinshasa et 65% à Lubumbashi.

Tableau 3 : Connaissance du choix d'orientation sexuelle minoritaire

Membre du ménage	Oui	Non	Ne sait pas	% total
Chef de ménage	81.58	9.21	9.21	100.00
Conjointe du CM	80.49	9.76	9.76	100.00
Fils/Fille du CM	88.68	7.55	3.77	100.00
Ville				
Kinshasa	77.50	12.50	10.00	100.00
Lubumbashi	65.17	17.98	16.85	100.00
Bukavu	98.52	1.48	0.00	100.00

Huit personnes sur dix au sein de la communauté des enquêtés reconnaissent l'existence de minorités sexuelles dans certains ménages (tableau 3). **C'est le lesbianisme (76%) qui est la forme de la minorité sexuelle la plus reconnue. La transsexualité perçue est la forme la moins connue de toutes les formes de la minorité sexuelle (15%).** Par ailleurs, les chefs de ménage (vraisemblablement les Papa), sont plus nombreux à reconnaître toutes les formes que les conjoints (vraisemblablement les mamans). Les fils/filles des chefs de ménage, c'est-à-dire les frères ou sœurs des LGBTQ2IA+, viennent en deuxième position pour la reconnaissance de l'existence de minorités sexuelles dans leurs ménages, autrement dit ils reconnaissent que leurs sœurs/frères sont des LGBTQ2IA+ .

Tableau 4 : Reconnaissance de l'existence des LGBTQ2IA+ dans certains ménages

Membres de la communauté	Chef de ménage	Conjointe du chef de ménage	Fils/Fille du chef de ménage	% total
Existence de jeunes lesbiennes				
Oui	76.32	67.07	79.25	74.62
Non	23.68	32.93	20.75	25.38
Existence de jeunes gays				
Oui	73.68	57.32	66.98	65.91
Non	26.32	42.68	33.02	34.09
Souffre de stéréotype				
Oui	46.05	26.83	50.00	41.67
Non	53.95	73.17	50.00	58.33
Souffre de rejet et stigmatisation				
Oui	15.79	10.98	19.81	15.91
Non	84.21	89.02	80.19	84.09
Total	100	100	100	100

La reconnaissance de l'existence de minorités sexuelles ne veut pas pour autant dire que les LGBTQ2IA+ sont socialement inclus ou acceptés ou traités de la même façon que les hétérosexuels. Les LGBTQ2IA+ sont vulnérables et vulnérabilisés par la privation des besoins de base nécessaires à leur développement ou leur intégration dans la vie sociale ou sur le marché de l'emploi. L'école, qui est le milieu d'apprentissage pour outiller les jeunes à la vie sociale et économique, est l'un des foyers de discrimination des LGBTQ2IA+ (72 %) (Tableau 5). Cette discrimination est plus perçue par les jeunes (76%) que par les adultes (69%) (tableau 5). Cette exclusion fragilise davantage une population à la base vulnérable.

Outre la discrimination vécue en milieu scolaire, les jeunes LGBTQ2IA+ souffrent également des injures ou stéréotypes reconnus par 80% de jeunes de la communauté enquêtée (tableau 4). C'est la même ampleur qui s'observe en ce qui concerne le rejet et la stigmatisation des personnes LGBTQ2IA+ au sein de la communauté, et ce aussi bien par les jeunes que chez les parents ou les vieilles générations. En bref, les jeunes sont plus susceptibles à percevoir la souffrance qu'endurent les LGBTQ2IA+ que les vieilles générations qui, rappelons-le, sont moins susceptibles à reconnaître leur existence. Et les conjointes, vraisemblablement les mères, sont

moins susceptibles à reconnaître la souffrance du stéréotype, du rejet et de la stigmatisation dont leurs enfants LGBTQ2IA+ souffrent que les papas.

Tableau 5 : Types de discrimination subie par les LGBTQ2IA+ de la part des membres de la communauté

Membres de la communauté	Chef de ménage	Conjointe du chef de ménage	Fils/Fille du chef de ménage	% total
Discrimination en milieu scolaire				
Oui	67.11	69.51	76.42	71.59
Non	32.89	30.49	23.58	28.41
Discrimination au restaurant				
Oui	44.74	31.71	41.51	39.39
Non	55.26	68.29	58.49	60.61
Souffre de stéréotype				
Oui	73.68	69.51	80.19	75.00
Non	26.32	30.49	19.81	25.00
Souffre de rejet et stigmatisation				
Oui	77.63	70.74	76.42	75.00
Non	22.37	29.27	23.58	25.00
Total	100	100	100	100

Que ce soit dans le ménage ou dans la communauté, l'attitude des enquêtés vis-à-vis de personnes LGBTQ2IA+ est pratiquement la même. De manière générale, les LGBTQ2IA+, les jeunes en grande majorité, ne sont pas acceptés dans leurs ménages ou dans leurs communautés et ce ni par leurs parents, ni par leurs frères/sœurs (75%) (tableau 5). Leur orientation sexuelle est qualifiée de déviant ; par rapport à la coutume ou à la religion. Elle est perçue comme un comportement inspiré de la culture occidentale porteuse de changements susceptibles de perturber l'ordre social traditionnel. Dans ce pays où près de 95% d'individus sont des croyants, l'enquête révèle que la quasi-totalité des enquêtées s'insurgent contre les personnes LGTBQ2I A+ pour des raisons religieuses. Notons toutefois que moins d'une personne sur deux accepte mais sans supporter une personne LGBTQ2IA+ dans le ménage ou dans la société de manière générale (tableau 5).

Tableau 6 : Acceptation ou non des LGBTQ2IA+ dans la communauté

Membres de la communauté				
	Chef de ménage	Conjointe CM	Enfant CM	% total
Réaction Lgbt dans le ménage				
Indifférent	69,7	73,2	73,6	72,4
N'accepte pas	84,2	87,8	84,9	85,6
Accepte sans supporter	42,1	40,2	46,2	43,2
Contre la coutume	96,1	95,1	93,4	94,7
Contre la religion	94,7	95,1	94,3	94,7
Réaction Lgbt dans la société				
Indifférent	73,7	76,8	76,4	75,8
N'accepte pas	77,6	85,4	86,8	83,7
Accepte sans supporter	48,7	48,8	48,1	48,5
Contre la coutume	96,1	95,1	95,3	95,5
Contre la religion	96,1	96,3	96,2	96,2
Dérèglement de la société	93,4	96,3	97,2	95,8

Face au rejet dont elles sont victimes, les LGBTQ2IA+ s’organisent et vivent en communauté, c’est le cas du « Quartier Général » de Bukavu, un lieu où les LGBTQ2IA+ vivent entre eux. Le plus souvent, il s’agit de la collocation des personnes LGTBQ2IA+, c’est-à-dire un hub de solidarité sécurisé pour les minorités sexuelles. Seulement, il n’est pas exclu que les propriétaires de ces maisons soient menacés un jour du fait d’offrir un cadre d’hébergement aux LGTBQ2IA+ .

Les jeunes semblent être le meilleur vecteur de changement ou de création d’un environnement inclusif favorable au genre.

8.3.2 De l'inclusion des LGBTQ+ dans les entreprises

Après les communautés, nous examinons ci-dessous l'inclusion des jeunes vulnérables dans les entreprises : sont-ils intégrés ? ; quid de l'existence de dispositions (stratégies, programmes et politiques) d'inclusion structure, de lacunes du dispositif, de reconnaissance des stratégies, de programmes et politiques par le personnel des entreprises, etc... ?

Au total, 18 entreprises représentées par les gérants, les propriétaires ou les chargés de ressources humaines ont été enquêtées pour apprécier l'inclusion de personnes LGBTQ2IA+.

Tout comme l'enquête dans la communauté, l'enquête sur les entreprises est tout aussi révélatrice des goulots d'étranglement auxquels les personnes LGBTQ2IA+ font face dans le marché du travail. Globalement, les responsables d'entreprises déclarent ne pas pratiquer de la discrimination ou la stigmatisation face aux personnes LGBTQ2IA+. En réalité, très rares sont les entreprises qui reconnaissent employer une personne LGBTQ2IA+. Dans toutes les entreprises interviewées, une seule entreprise reconnaît employer une lesbienne. Aucune entreprise ne reconnaît employer de gays. S'il est difficile de déterminer si cette invisibilité est liée au recrutement ou à l'invisibilité des LGBTQ2IA+ il convient toutefois de signaler que près d'un responsable d'entreprise sur quatre (22%) déclare l'existence de pratiques discriminatoires au recrutement en défaveur des LGBTQ2IA+. Les faits comme le refus de collaboration des autres collègues (10%) et les stéréotypes ou caricatures (28%) sont fréquents dans les entreprises. Face à ces comportements homophobes en milieu de travail, les LGBTQ2IA+ ne bénéficient d'aucune protection particulière.

Au sujet des politiques d'élimination des discriminations associées au genre, elles n'existent que dans près d'une entreprise sur cinq. Le plus souvent c'est dans les grandes entreprises du type de l'administration publique ou des moyennes entreprises dans le secteur privé formel. Même dans le cas où elles existent, ces politiques ne sont pas explicites par rapport aux personnes à orientation sexuelle minoritaire. Ces politiques semblent davantage être orientées vers l'inclusion féminine plutôt qu'à l'inclusion globale.

Lorsqu'il est question d'évoquer les grands axes de politiques ou pratiques inclusives des entreprises, les responsables interviewés s'appesantissent le plus souvent sur des éléments ayant trait à l'inclusion des femmes plutôt qu'à un environnement sûr, inclusif et sensible au genre. Les principes de politiques inclusives mises en place s'articulent généralement sur : la discrimination positive en faveur des femmes si elles ont le même niveau des compétences que les hommes, l'encouragement des candidatures féminines, la mise en place des programmes basés sur l'acceptation de différence de

genre ou encore l'inclusion et la diversification comme c'est le cas de firmes internationales. Si la majorité d'entreprises enquêtées déclarent avoir créé un environnement sûr, inclusif et favorable au genre, il paraît tout de même curieux de constater l'absence ou l'invisibilité de jeunes vulnérables parmi les membres de leur personnel.

8.4. Analyse statistique au niveau micro

8.4.1 Caractéristiques des jeunes vulnérables enquêtés (catégorie, groupes d'âges, orientation sexuelle, scolarisation, occupation)

Nous regroupons dans le tableau 7 ci-dessous quelques caractéristiques sociodémographiques des jeunes vulnérables qui ont été enquêtés. Ces caractéristiques sont autant de facteurs qui déterminent la vulnérabilité des jeunes et de toute personne.

Tableau 7 : Caractéristiques socio-démographiques des jeunes vulnérables enquêtés

	Fille mère	Handicap Physique	Albinos	Jeune Femme	LGBTQ+	% Ensemble
Lieu						
Kinshasa	48,00	31,96	17,31	42,78	47,84	44,92
Lubumbashi	36,00	26,80	73,08	29,14	48,31	42,77
Bukavu	16,00	41,24	9,62	28,07	3,85	12,31
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Orientation sexuelle	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Lesbienne	0,00	0,00	0,00	0,00	15,95	9,92
Gay	0,00	0,00	0,00	0,00	44,84	27,89
Bisexuel	0,00	0,00	0,00	0,00	23,83	14,92
Trans	0,00	0,00	0,00	0,00	13,88	8,63
Cisgenre	0,00	0,00	0,00	0,00	1,50	0,63
Hétérosexuel	100,00	100,00	100,00	100,00	0,00	37,81
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Groupes d'âges	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
18-20	22,40	4,12	3,85	14,17	6,85	9,33
21-25	39,20	20,62	38,46	34,22	28,61	30,46
26-30	25,60	35,05	25,00	28,88	40,71	36,23
31-35	10,40	27,84	26,92	20,32	18,67	19,19
36 et +	2,40	12,37	5,77	2,41	5,16	4,78
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Vie en union	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Non	52,00	70,10	59,62	40,64	39,21	42,82
Oui	48,00	29,90	40,38	59,36	60,79	57,18
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Niveau d'étude	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Sans instruction	6,40	14,43	1,92	4,01	9,57	8,17
Primaire	4,00	16,49	3,85	1,87	4,78	4,73
Secondaire	68,00	42,27	44,23	43,05	43,34	45,04
Supérieur/Universitaire	21,60	26,80	50,00	51,07	42,31	42,07
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Formation professionnelle	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Non	70,40	47,42	51,92	45,72	52,53	52,04
Oui	29,60	52,58	48,08	54,28	47,47	47,96
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

CV	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Non	78,40	56,70	48,08	59,09	49,34	53,97
Oui	21,60	43,30	51,92	40,91	50,66	46,03
Total	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00
Occupation	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00
Employé/entrepreneur.	29,60	53,61	53,85	42,25	30,58	35,06
Étudiant/Élève/Apprenant	13,60	3,09	21,15	26,20	9,29	13,30
Inactif	8,00	9,28	5,77	2,41	12,38	9,51
Ménagère/Femme ou Homme	16,80	1,03	3,85	12,30	1,88	5,25
Sans Emploi	32,00	34,02	13,46	16,84	45,87	36,87
Total	100,00	101,03	98,08	100,00	100,00	100,00

8.4.1.1 Les Orientations sexuelles

Elles sont un facteur important de la vulnérabilité des jeunes et de toute personne. Elles mettent les jeunes et les personnes qui ont découvert les orientations sexuelles minorées devant une marginalisation ou une stigmatisation, à cause des normes et valeurs sociales qui régissent la société congolaise, y compris les valeurs religieuses et citoyennes. En effet, la législation congolaise est très ambiguë sur la question des orientations sexuelles.

L'enquête montre qu'en dehors des LGBTQ2IA+, les particularités des orientations sexuelles ne concernent pas les autres catégories enquêtées. Les jeunes femmes, les mères célibataires, les personnes vivant avec handicap ou albinisme, se sont toutes déclarées être hétérosexuelles.

En ce qui concerne les LGBTQ2IA+, plus de la moitié (61%) d'entre eux ont déclarés être Gais (45%) ou Lesbiennes (16 %). **Ce résultat, comme tous les autres résultats de cette étude, n'est pas représentatif de l'ensemble des LGBTQ2IA+ en RDC.** Il montre néanmoins que ces deux catégories des LGBTQ2IA+ existent bel et bien. Deux autres catégories sont ressorties chez les LGBTQ2IA+, à savoir les bisexuels (24 %) et les transsexuels (14 %). Les bisexuels sont ceux qui éprouvent un sentiment amoureux pour plus d'un sexe, tandis que les transsexuels sont les personnes qui ont ou qui sont en voie de changer de sexe. Certains enquêtés se déclarent cisgenres (1,5%).

⁸ Le terme cisgenre fait référence à une personne dont l'identité de genre correspond au sexe qui lui a été assigné à la naissance

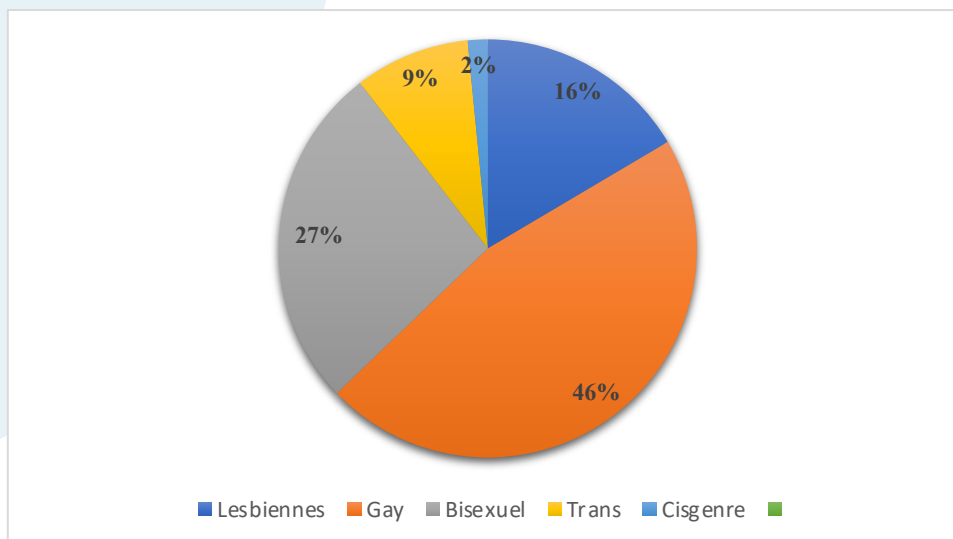


Figure 3 : Caractéristiques socio-démographiques des jeunes vulnérables enquêtés

8.4.1.2 Les groupes d'âges

L'âge joue un rôle très important dans la vulnérabilité, dans l'orientation sexuelle, l'expression et l'identité de genre, mais aussi pour l'inclusion sociale. A titre d'exemple, les adolescents et les jeunes ont plus de difficultés d'inclusion sociale, car ils ne sont pas autonomes financièrement et dépendent encore de leurs parents. Ils peuvent subir des punitions de la part de leurs parents pour modifier leurs orientations sexuelles. Ces punitions peuvent consister en la privation des biens pour satisfaire les besoins fondamentaux (nourriture, vêtements, éducation).

Les jeunes vulnérables ont un accès limité aux ressources et aux services, ils ont, en conséquence un statut socio-économique faible et sont plus vulnérables ;

On observe aussi l'invisibilisation des LGBTQ2IA+ d'un certain âge (50 ans et plus) ;

Les résultats de l'enquête montrent que les groupes d'âge modal diffèrent d'une catégorie de jeunes vulnérables à une autre : 21-25 ans chez les Jeunes femmes, les mères célibataires et les albinos ; 26-30 ans chez les LGBTQ2IA+ et 31-35 ans chez les personnes vivant avec handicap. Ceci ne fait pas ressortir une tendance nette des jeunes vulnérables qui ont été enquêtés. Cependant, si on prend en considération les personnes jeunes (15-24 ans), on constate que les jeunes femmes et les mères célibataires sont relativement plus jeunes que les autres catégories des jeunes vulnérables. Dans les autres catégories, y compris les LGBTQ2IA+, ce sont des jeunes adultes qui assument

leurs orientations sexuelles. Notons enfin que tous les jeunes vulnérables qui ont été enquêtés ont déjà atteint l'âge de la maturité.

8.4.1.3 Etat matrimonial

Il ressort des données recueillies que les proportions des personnes vivant avec un handicap (PVH) et des personnes vivant avec l'albinisme (PVA) sont relativement plus nombreuses dans la catégorie des personnes ne vivant pas en union. Ceci serait une conséquence de leur handicap physique ou de couleur. On constate par ailleurs qu'il y a une bonne proportion de mères célibataires qui se déclarent néanmoins vivre en union. Il s'agirait des unions de fait qui n'ont pas (pas encore ?) abouti au mariage. Ce phénomène, appelé « **yaka tofanda** », prend de l'ampleur comme le montrent les données des autres enquêtes, notamment la 3ème Enquête Démographique et de Santé (EDS-RDC III).

8.4.1.4 Niveau d'étude

De toutes les catégories des jeunes vulnérables, les LGBTQ+ ont une proportion élevée à avoir un niveau d'études supérieures (42 %) comparativement aux PVH (27%) et aux filles (22%), mais inférieure par rapport aux albinos (50%) et aux jeunes femmes (52%). Ce résultat tend à confirmer certaines idées reçues selon lesquelles les LGBTQ+ souffriraient d'une discrimination dans l'accès à l'école, voire même d'une exclusion des écoles, d'une privation de toute assistance économique, du manque de soutien familial pour accéder et se maintenir dans le système éducatif payant.

Les PVH ont le niveau d'études le plus faible : 15 % n'ont aucun niveau d'instruction tandis que 18 % n'ont qu'un niveau primaire. Ceci fait penser à une discrimination dans l'accès à l'école que subirait les PVH. On note aussi que les mères célibataires ont la proportion la plus élevée des personnes qui ont arrêté leurs études au niveau secondaire. Il s'agirait d'une conséquence des grossesses qui les ont empêchées de poursuivre leurs études au niveau supérieur.

8.4.1.5 Formation professionnelle

L'enquête a montré que les LGBTQ2IA+ ont nettement moins d'opportunité de bénéficier d'une formation professionnelle (47%) comparativement à d'autres jeunes vulnérables comme les jeunes femmes (54%) et les PVH (53%). Les LGBTQ2IA+ ont les potentialités pour accéder à l'emploi et pour avoir des revenus que les autres catégories des jeunes vulnérables. Les mères célibataires sont la catégorie des jeunes vulnérables qui ont bénéficié le moins d'une formation professionnelle, comme si la survenue de la grossesse ne leur a pas permis de l'avoir et les a plongés dans la vulnérabilité.

8.4.1.6 Disposer d'un CV

A la question de savoir si les jeunes vulnérables rencontrés disposent d'un CV, l'enquête montre les mêmes tendances que pour la formation professionnelle. Ce sont donc les LGBTQ2IA+ et les albinos qui ont la proportion la plus élevée des jeunes vulnérables qui disposent d'un CV et qui sont donc mieux préparés à postuler à un emploi. Mais accéder à l'emploi est un sérieux défi auquel ils sont confrontés à cause de leur orientation sexuelle. Encore une fois, les mères célibataires sont les moins nombreuses (23,26 %) à avoir un CV et donc les moins préparées à postuler à un emploi.

8.4.1.7 Activité principale

L'enquête montre que ce sont les PVH et les PVA qui ont les proportions les plus élevées à être employées ou employeurs, donc à mieux se débrouiller dans la vie que les autres catégories. A l'inverse, en dépit de leur formation professionnelle et niveau d'instruction élevés, les LGBTQ2IA+ ont les proportions les plus élevées des « sans emplois », comparativement à d'autres catégories des jeunes vulnérables. Ce pourcentage est largement au-dessus de la moyenne générale et suscite des questionnements par rapport à leur employabilité. S'agit-il d'un effet de stigmatisation/discrimination qui serait un obstacle pour se trouver ou se créer un emploi ? Nous le verrons dans les analyses qui suivent.

⁹ Cette expression provient du lingala qui veut dire union de fait.

8.4.2 LE RESENTI DE LA VULNÉRABILITÉ

La vulnérabilité est un état qui se ressent et se vit mentalement, physiquement, matériellement. Elle peut se ressentir dans les ménages, à l'école, la communauté, les entreprises ou aux lieux où l'on travaille, etc.

8.4.2.1 Ressenti de la vulnérabilité par rapport au marché de travail

Le ressenti de la vulnérabilité par rapport au marché de travail par les jeunes qui ont été enquêtés se fait à travers le fait d'avoir les mêmes opportunités sur le marché de l'emploi que les autres, d'avoir des meilleures opportunités ou moins d'opportunités que les autres. L'enquête montre que la proportion la plus élevée est celle des jeunes qui considèrent que les autres ont des meilleures opportunités sur le marché de l'emploi. Et ce sont surtout les PVH qui ont ce ressenti (68,57%). Cela peut se comprendre compte tenu de leurs déficiences physiques qui ne leur permettent pas de disposer des mêmes atouts pour compétir sur le marché d'emploi que les autres (tableau 8).

Les LGBTQ2IA+ viennent en deuxième position à considérer que ce sont les autres qui ont les meilleures opportunités (58%) (tableau 8). Si l'on tient compte du fait qu'ils sont les plus instruits, bénéficient le plus d'une formation professionnelle, considérer que ce sont les autres qui ont les meilleures opportunités traduit une discrimination dont ils seraient victimes sur le marché d'emploi, dans l'accès à l'emploi, les rémunérations, l'avancement en grades, etc. Cela reste vrai même si 19 % considèrent qu'ils ont les mêmes opportunités que les autres catégories des vulnérables.

Tableau 8 : Ressenti de la vulnérabilité par les jeunes vulnérables par rapport aux opportunités

Ressentis par rapport opportunités	Fille mère	Handicap Physique	Albinos	Jeune femme	LGBTQ+	% Ensemble
Mêmes opportunités	23.20	19.59	40.38	27.27	19.04	21.82
Meilleurs opportunité vulnérables	5.6	4.12	5.77	11.76	4.97	6.48
Meilleure opportunité aux autres	44	67.01	40.38	35.03	57.97	51.93
Ne sait pas	27.2	9.28	13.46	25.94	18.01	19.78
Total	100	100.00	100.00	100	100.00	100.00
Effectif	125	97	52	374	1066	1714

8.4.2.2 Ressenti de la vulnérabilité par rapport au lieu de travail et aux relations avec les autres collègues

Les Jeunes femmes (24,20%) et surtout les LGBTQ2IA+ (44,28 %) sont les catégories des Jeunes vulnérables qui sont proportionnellement les plus nombreux à estimer qu'ils sont bien intégrés dans leurs lieux de travail et qu'ils n'y souffriraient pas vraiment de discrimination professionnelle (tableau 8). Chez les PVH, la proportion la plus importante dit être seulement accepté dans leurs lieux de travail. Ceci montre qu'ils souffriraient d'une certaine intolérance.

En ce qui concerne les relations avec les collègues, les LGBTQ2IA+ sont les plus nombreux (65%) à considérer qu'ils ont de très bonnes relations avec leurs collègues. Les PVA sont proportionnellement plus nombreux à avoir un sentiment mitigé (ni bonne, ni mauvaise) concernant leurs relations avec les autres catégories des jeunes vulnérables.

Tableau 9 : Ressenti de la vulnérabilité par les jeunes vulnérables par rapport au lieu de travail

Ressentis par rapport au lieu de travail						
	Fille mère	Handicap Physique	Albinos	Jeune femme	LGBTQ+	% Ensemble
Ressenti au lieu de travail						
Intégré	5.26	17.39	23.68	24.20	44.28	31.49
Accepté	80.70	44.93	39.47	64.38	21.41	42.27
Toleré	8.77	27.54	26.32	6.39	31.09	21.27
Rejeté	1.75	8.70	5.26	1.37	2.35	2.76
Totalement Rejeté	3.51	1.45	5.26	3.65	0.88	2.21
Total	100	100	100	100	100	100
Ressenti par rapport aux relations avec les collègues						
Très bonne	54.39	42.03	34.21	51.14	65.10	56.22
Bonne	24.56	18.84	28.95	39.27	28.15	30.39
Tendue	10.53	8.70	10.53	1.37	1.76	3.45
Mitigée	8.77	30.43	23.68	5.02	3.81	8.15
Mauvaise	1.75	0.00	2.63	3.20	1.17	1.80
Total	100	100	100	100	100	100

8.4.3 Les facteurs de la discrimination / vulnérabilité

Au cours de l'enquête, nous avons posé des questions aux jeunes vulnérables sur ce qu'ils considéraient comme des facteurs de la vulnérabilité. Le tableau 10 ci-dessous montre l'importance que les jeunes vulnérables reconnaissent à chacun de ces facteurs. En évaluant l'association entre ces variables et les catégories de vulnérables, nous constatons que la valeur du chi-carré est largement supérieure au seuil de signification de 5 %, ce qui nous permet de rejeter l'hypothèse nulle d'une indépendance et de conclure que ces facteurs de discrimination influencent effectivement la vulnérabilité.

- En ce qui concerne **le faible niveau d’instruction**, près de la moitié (47 %) le considère comme étant un facteur très important de la vulnérabilité. Ce sont surtout les LGBTQ2IA+, qui le considère comme tel, suivis des jeunes femmes, les mères célibataires et les PVH. Ces catégories de vulnérables souffriraient beaucoup du faible niveau d’instruction pour leur vulnérabilité que les autres catégories.
- S’agissant du **faible accès à l’emploi**, ce sont surtout les LGBTQ2IA+ qui sont les plus nombreux à le considérer comme étant un facteur très important de leur vulnérabilité. Elles sont suivies par les Jeunes femmes
- En ce qui concerne **les faibles compétences entrepreneuriales**, ce sont encore les LGBTQ2IA+ qui le considèrent comme un facteur très important de leur vulnérabilité. Ce résultat est très important, car il montre qu’il y a une nécessité de développer des compétences entrepreneuriales des LGBTQ2IA+.
- Pour ce qui est des **faibles compétences techniques**, elles sont considérées comme étant un facteur très important de vulnérabilité, surtout par les LGBTQ2IA+, puis les PVH et les mères célibataire;
- Toutes les catégories des jeunes vulnérables considèrent **le faible niveau de vie** comme étant un facteur très important de la vulnérabilité
- Cependant, le fait **d’être au chômage** est considéré comme un facteur très important de la vulnérabilité surtout par les LGBTQ2IA+
- Les mères célibataires et les PVH considèrent **le faible soutien social** comme étant un facteur très important de la vulnérabilité. L’absence du ou le faible soutien social laissent penser à un sentiment d’abandon par la société
- Pour ce qui est des pratiques sexuelles, ce sont les Jeunes femmes et, sans surprise, les LGBTQ2IA+ qui estiment qu’il s’agit d’un facteur très important de leur vulnérabilité. Pour les Jeunes femmes, cela peut traduire le fait que des pratiques sexuelles peu recommandables les auraient plongées dans la vulnérabilité

Tableau 10 : Facteurs de vulnérabilité selon les jeunes vulnérables enquêtés

	Fille mère	Handicap Physique	Albinos	Jeune Femme	LGBTQ+	% Ensemble
Faible instruction						
Important	23.20	23.71	30.77	21.12	27.39	25.61
Moins Important	13.60	17.53	19.23	20.05	4.60	9.80
Pas Important	32.00	26.80	38.46	25.40	10.98	17.39
Très Important	31.20	31.96	11.54	33.42	57.04	47.20
Pearson chi2(12)=222.3080 ; Pr=0.000						
Faible accès emploi						
Important	31.20	23	17	76	391	31.86
Moins Important	18.40	22	10	88	91	13.86
Pas Important	30.40	22	21	116	88	16.63
Très Important	20.00	30.93	7.69	25.13	46.53	37.86
Pearson chi2(12)=268.6215 ; Pr=0.000						
Faibles compétences entrepreneuriales						
Important	24.80	31.96	26.92	24.06	34.71	31.27
Moins Important	26.40	26.80	25.00	29.41	13.23	18.54
Pas Important	32.00	25.77	36.54	29.14	7.50	15.93
Très Important	16.80	15.46	11.54	17.38	44.56	33.96
Pearson chi2(12)=294.4363 ; Pr=0.000						
Faibles compétences techniques						
Important	32.80	9.28	40.38	24.60	33.21	30.16
Moins Important	16.80	28.87	15.38	25.13	15.48	18.44
Pas Important	8.80	20.62	17.31	21.93	7.79	11.96
Très Important	41.60	41.24	26.92	28.34	43.53	39.44
Pearson chi2(12)=116.9911 ; Pr=0.000						
Faible niveau de vie						
Important	15.20	19.59	19.23	21.93	33.68	28.53
Moins Important	34.40	39.18	34.62	37.43	14.07	22.70
Pas Important	2.20	1.03	0.00	0.27	6.85	4.55
Très Important	48.00	40.21	46.15	40.37	45.40	44.22
Pearson chi2(12)=156.9418 ; Pr=0.000						

Au chômage						
Important	35.20	21.65	32.69	26.47	35.74	32.79
Moins Important	48.80	45.36	53.85	44.39	14.26	26.31
Pas Important	3.20	5.15	5.77	17.38	7.50	9.16
Très Important	12.80	27.84	7.69	11.76	42.50	31.74
Pearson chi2(12)=316.8585 ; Pr=0.000						
Faible soutien social						
Important	26.40	13.40	42.31	22.46	31.61	28.53
Moins Important	16.00	21.65	15.38	15.78	11.54	13.48
Pas Important	5.60	10.31	13.46	18.18	8.44	10.62
Très Important	52.00	54.64	28.85	43.58	48.41	47.37
Pearson chi2(12)=64.8585 ; Pr=0.000						
Pratique sexuelle						
Important	33.60	18.56	19.23	20.86	32.36	28.76
Moins Important	28.00	29.90	36.54	20.86	15.76	19.19
Pas Important	9.60	24.74	34.63	14.71	12.48	14.12
Très Important	28.80	26.80	9.62	43.58	39.40	37.92
Pearson chi2(12)=93.0112 ; Pr=0.000						
ORSM						
Important	30.40	10.31	26.92	19.52	28.14	25.38
Moins Important	32.00	38.14	28.85	21.39	11.73	17.33
Pas Important	13.60	32.99	36.54	21.28	10.32	17.21
Très Important	24.00	18.56	7.69	27.81	49.81	40.08
Pearson chi2(12)=255.7195; Pr=0.000						
PVH						
Important	37.60	6.19	19.23	28.34	25.33	25.61
Moins Important	18.40	12.37	13.46	15.78	12.48	13.65
Pas Important	28.00	47.42	59.62	29.41	9.47	18.84
Très Important	16.00	34.02	7.69	26.47	52.72	41.89
Effectif total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Effectif total	125	97	52	374	1,066	1,714

Le faible accès à l'emploi est considéré comme un facteur très important de discrimination par les Jeunes femmes et les PVH. En fait, toutes les catégories des Jeunes vulnérables le considèrent comme un facteur important. Aussi avons-nous demandé les obstacles ou facteurs que les jeunes vulnérables rencontrent pour trouver un emploi.

Pour les Jeunes femmes, les trois principaux obstacles cités sont 1) les études insuffisantes, 2) le manque d'expérience et 3) le fait d'avoir fait des études inadéquates. Le déficit dans la formation est sans doute lié au type d'emploi souhaité. **Les jeunes estiment que le niveau de leur formation ne permet pas d'avoir le type d'emploi qu'elles souhaitent.** Quant au manque d'expérience, c'est un problème dont souffrent tous les jeunes en RDC. Le troisième facteur, à savoir le fait d'avoir suivi une formation inadéquata, fait référence à une mauvaise orientation scolaire et universitaire ou au problème bien connu de manque d'emplois en RDC. Les jeunes filles ont des difficultés pour chercher et trouver un emploi à cause, entre autres, des difficultés voir de l'incapacité de rédiger leurs CV et lettres de motivation. Suite à cela, elles préfèrent s'auto-employer, notamment dans le petit commerce.

En ce qui concerne les LGBTQ2IA+, les trois principaux facteurs de vulnérabilité qui sont cités sont 1) la discrimination LGBTQ2IA+, 2) la rareté d'emplois et 3) le manque d'expériences. Les LGBTQ2IA+ ont donc de sérieuses difficultés pour trouver de l'emploi à cause de leur statut social et leurs orientations sexuelles. Ils semblent exclus du marché du travail à cause de cela. La rareté d'emplois en RDC est une résultante du marasme économique de la RDC, lequel ne favorise pas les investissements et donc la création d'emplois. Mais il traduit aussi les faibles capacités des jeunes vulnérables à se créer leurs propres emplois, notamment par l'entrepreneuriat. Le manque d'expériences, cité aussi par les jeunes femmes, apparaît ici comme un problème dont souffrent plusieurs catégories des jeunes vulnérables.

Chez les mères célibataires, les trois principaux obstacles qui sont cités sont 1) le faible niveau d'études, 2) la rareté d'emplois et 3) le manque d'expériences. Ces trois obstacles ont aussi été cités par les jeunes femmes. Mais le faible niveau d'études semble avoir beaucoup plus d'importance chez les mères célibataires.

Pour ce qui est des PVH, les trois principaux obstacles qui sont cités sont 1) le faible niveau d'études, 2) le manque d'expériences et 3) la rareté d'emplois.

Chez les Albinos, les trois principaux obstacles sont 1) le faible niveau d'instruction, 2) la rareté d'emplois, et 3) la discrimination LGBTQ2IA+. Ce dernier obstacle surprend car il insinue que les albinos qui ont été rencontrés sont aussi « accusés » d'être des LGBTQ2IA+

Tableau 11 : Obstacles pour trouver un emploi

	Fille mère	Handicap Physique	Albinos	Jeune Femme	LGBTQ+	% Ensemble
Etudes insuffisantes						
Non	74.40	64.95	69.23	75.40	22.80	41.83
Oui	25.60	35.05	30.77	24.60	77.20	58.17
Etudes inadaptées						
Non	80.80	84.54	94.23	82.62	42.31	57.88
Oui	19.20	15.46	5.77	17.38	57.69	42.12
Inadaptée à l'offre						
Non	23.20	39.18	42.31	35.83	32.83	33.43
Oui	76.80	60.82	57.69	64.17	67.17	66.57
Rareté d'emploi						
Non	71.20	67.01	75.00	79.68	28.24	25.38
Oui	28.80	32.99	25.00	20.32	71.76	74.62
Expérience						
Non	18.40	30.93	32.69	33.42	22.51	25.38
Oui	81.60	69.07	67.31	66.58	77.49	74.62
Discrimination sexuelle						
Non	62.40	81.44	73.08	56.15	33.86	44.69
Oui	37.60	18.56	26.92	43.85	66.14	55.31
Salaire modique						
Non	68.80	73.20	73.08	64.71	44.09	52.92
Oui	31.20	26.80	26.92	35.29	55.91	47.08
Viol						
Non	52.80	77.32	88.46	52.67	41.93	48.48
Oui	47.20	22.68	11.54	47.33	58.07	51.52
Discrimination LGBTQ+						
Non	64.80	62.89	55.77	73.80	28.89	44.05
Oui	35.20	37.11	44.23	26.20	71.11	55.95
Pourcentage	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Effectifs	125	97	52	374	1,066	1714



8.4.4 Les facteurs de la discrimination / vulnérabilité spécifiques aux LGBTQ2IA+

La vulnérabilité des LGBTQ2IA+ enquêtés est très complexe et de diverses natures. Certains aspects non mesurés de la vulnérabilité ont été identifiés lors du focus group. Ces derniers mettent en avant une situation alarmante à laquelle les LGBTQ2IA+ se confrontent dans la vie. La vulnérabilité de LGBTQ2IA+ est structurelle, commence dans le cadre familial en passant par l'isolement ou la difficulté de se faire des amis et s'étend jusqu'à des domaines clés de la société déterminant à l'épanouissement ou au bien-être des individus. Du fait de leur orientation sexuelle, ils ne peuvent pas accéder à certaines infrastructures sociales de base, pourtant ouvertes à tous. Ils sont privés des droits fondamentaux tels que l'accès aux soins de santé, le droit de jouir pleinement de leur santé reproductive ou de s'approvisionner librement sur le marché pour leur alimentation.

Les LGBTQ2IA+ sont vulnérables dès le cercle familial qui ne les accepte pas toujours. Ils se sentent menacés de mort ou sont indexés des sorciers ou porte-malheurs dans la famille. Lors du focus group, quelques enquêtés l'ont déclaré en ces termes :

« Lorsqu'on nous traite de gai, c'est même respectueux puisqu'en réalité dans la famille on parle de Pédé. Souvent dans les discussions, les membres de la famille menacent de mort toute personne à orientation sexuelle minorée »

« Une fois que mon orientation sexuelle a été révélée à ma famille, cette dernière ne m'adressait plus la parole et me privait de nourriture jusqu'à ce que j'étais obligé de quitter le toit familial. Quelques années plus tard, lorsque mon père est décédé à cause d'une mauvaise prise en charge du paludisme, c'est toujours sur moi que la famille impute la responsabilité du décès de mon père à cause de mon orientation sexuelle ».

« Les gens nous regardent de travers en disant qu'il n'y a que des occultistes qui sont avec vous ». « De fois nous sommes victimes de la part d'autre membres de la communauté qui n'assument pas leur orientation sexuelle ».

Les chants véhiculés dans la société contribuent à perpétuer et renforcer la vulnérabilité des LGBTQ2IA+ dans la société.

L'isolement renforce la vulnérabilité des LGBTQ2IA+ qui éprouvent des difficultés à tisser un réseau social. Par crainte d'être rejetés, quelques membres de la communauté sont parfois obligés de se dissimuler pour exister socialement. C'est ce qu'a rapporté un enquêté soutenu par les participants au focus group.

« Il est difficile d'avoir des amis, on est parfois obligé de créer de faux profil Facebook pour se faire des amis imaginaires ou virtuelles ».

Pour les LGBTQ2IA+ qui ont des partenaires, il leur est difficile de jouir d'une relation épanouie. Autant il leur est difficile de s'afficher en public, autant ils ne peuvent accéder à des infrastructures ouvertes aux publics.

« Nous ne pouvons même pas jouir de notre sexualité, lorsqu'on se présente à l'hôtel pour discuter en intimité avec un partenaire, les gérants des hôtels nous refusent l'accès à cause de notre orientation sexuelle ».

La vulnérabilité des LGBTQ2IA+ revêt également une dimension socio-sanitaire. Lors des discussions à Lubumbashi, les LGBTQ2IA+ ont déclarés avoir des difficultés à obtenir des soins de santé spécifiques en raison de leur orientation sexuelle. Même s'ils sont en mesure de payer ou de s'acquitter du coût de soins de santé, l'accès aux structures sanitaires leur est souvent refusé.

« Plusieurs d'entre nous présentent souvent des problèmes de santé comme des déchirures anales ou fistules. Quand on se rend à l'hôpital, les structures de santé refusent parfois de nous fournir les soins même si nous sommes en mesure de payer. Ils nous chassent carrément ».

« Parfois, les structures de santé disent qu'elles n'offrent pas le type de soins spécifiques aux personnes LGBTQ2IA+ ».

Une frange de LGBTQ2IA+ disait qu'il n'y a pas assez d'évolution car la plupart continue à vivre dans la clandestinité en se cachant de tous les regards.

« Plusieurs ne nous considèrent pas, en commençant par nos propres familles. Moi, mes sœurs pleureraient nuit et jour juste en apprenant que je suis gay. Mais actuellement, elles prennent position pour moi en accusant mon conjoint s'il le voit avec un autre garçon ».

Un autre a renchéri en se focalisant sur deux points : la politique et la communauté. Pour lui, la politique n'a pas évolué et les enfoncent même :

« Sur le plan politique, il n'y a aucune évolution, quand bien même la législation congolaise ne dit rien en matière de sexualité. Donc, le fait de nier notre existence, cela voudrait dire que n'avons même pas le droit d'exister, et que nous n'avons pas le droit de réclamer. Sur le plan de la législation, il n'y a aucune avancée, aucun changement. Quand l'Etat ne vous reconnaît pas, c'est-à-dire vous n'êtes pas protégé. C'est d'ailleurs le premier défi auquel nous sommes confrontés ».

8.4.5 Les facteurs de la discrimination / vulnérabilité économique des LGBTQ2IA+

Le marché du travail est un espace dans lequel la vulnérabilité économique des LGBTQ2IA+ est la plus remarquable. Avec l'appui de Cuso International et de ses partenaires, les participants aux focus group ont tous déclaré avoir beaucoup plus confiance en eux en matière d'employabilité. Un point positif qu'ils attribuent aux activités du projet Talents Pluriels et de ses partenaires. Globalement, ils sont en mesure de rédiger des lettres de motivation, des CV ou d'élaborer des plans d'affaires en toute autonomie, mais l'accès au marché de l'emploi leur est difficile comparativement aux hétérosexuelles.

Les participants aux focus group qui ont un emploi, l'ont obtenu avec l'appui d'un membre de la communauté ou œuvre dans les domaines associatifs qui leur sont plus ouverts. Il convient de noter que la plupart de ces emplois ne sont pas décents, aussi le marché du travail ne considère pas toujours les personnes LGBTQ2IA+ par rapport au travail qu'elles peuvent rendre mais plutôt par rapport à leur identité sexuelle ou leur apparence physique. Un des palliatifs est l'entrepreneuriat, mais ce dernier est souvent limité dans l'hôtellerie, l'esthétique, la restauration.

En dépit de potentialités des personnes LGBTQ2IA+, il leur est particulièrement difficile de s'intégrer ou de s'épanouir sur le marché du travail à cause de la discrimination et de la stigmatisation et les opportunités de travail leur semblent limitées à cause de la ségrégation de l'emploi dont elles sont victimes. Lors des discussions, quelques participants ont déclaré quelques faits observés sur le marché de travail qui les vulnérabilisent économiquement.

« Plusieurs d'entre nous ont de bons niveaux d'études, seulement nous peinons à trouver de l'emploi à cause de notre orientation sexuelle. On nous confine souvent dans des activités qui ne reflètent pas nos compétences. Dans le milieu de travail, les gens nous jugent sur ce que nous sommes plutôt que sur ce que nous sommes capables de réaliser. Moi, je suis ingénieur agronome, quand je vais chercher du travail dans mon domaine, les recruteurs me disent d'aller chercher dans l'hôtellerie, la restauration ou l'esthétique ».

« La société nous a tagués des emplois à exercer dans le salon de coiffure et non dans les banques. Ceux qui s'en sortent bien dans la communauté, émergent sous le parrainage ou l'appui des LGBTQ+ relativement aisés ».

Economiquement, les personnes LGBTQ2IA+ sont vulnérables du fait de la limitation des opportunités qui leur sont proposées comparativement aux hétérosexuelles. Un participant a rapporté :

« Nous sommes capables de faire tout ce que les autres font comme travail, mais le problème est qu'on ne nous donne pas l'opportunité de montrer ce dont nous sommes capables ».

« Moi j'ai obtenu mon travail par le canal d'un partenaire en Belgique, sans lequel je serai au chômage »

Un autre déclaré dans le même sens que « c'est grâce à un membre de la communauté que j'ai pu obtenir mon stage professionnel ». Le réseau et les compétences constitués autour de CUSO et de ses partenaires ont permis à certaines LGBTQ2IA+ de trouver de l'emploi et de monter leurs propres business. Leur nombre est toutefois très limité.

« il y avait un membre de la communauté LGBTQ+ qui avait toujours trouvé de l'emploi, mais qu'il abandonnait toujours après quelques mois à cause de la discrimination. »

Un membre a rapporté ceci. « **C'est dans le monde professionnel qu'il y'a beaucoup plus de discrimination et de stigmatisation.** J'en ai l'expérience. J'ai postulé à un emploi où il n'y avait même pas de concurrent car j'étais la seule personne à déposer

le CV. Mais j'ai perdu l'opportunité de mes rêves à cause de mon physique efféminé. J'ai perdu l'emploi de mes rêves après avoir franchi toutes les étapes du recrutement, au moment de l'interview qui était à distance sur Zoom. La première question que le recruteur m'a posée était de savoir si j'étais une fille ou un garçon. Je me suis senti discriminé et humilié. C'était la pire des expériences sur le plan professionnel. A partir de cette tragédie, j'ai décidé de ne plus chercher du travail. »

« j'ai obtenu plusieurs propositions de travail dans plusieurs entreprises, j'ai même travaillé pendant trois mois dans une entreprise locale, mais j'ai abandonné puisque les collègues me jugeaient sur ce que je suis plutôt que sur ce que je suis capable de réaliser. Je me retrouvais toujours dans des accrochages différents des autres ».

« J'ai la nette impression, qu'on nous catégorise par rapport à l'emploi à exercer. Moi par exemple, je suis ingénieur agricole et ne doit pas travailler comme un serveur dans un bar. Une fois j'ai postulé à un travail comme ingénieur agronome, les gens m'ont dit que je ferais mieux d'aller tenter ma chance dans la restauration ou l'hôtellerie ».

La communauté LGBTQ2IA+ subit aussi des sollicitations sexuelles en milieu de travail, de sorte qu'elle ne parvient pas à mettre ses talents au profit de la communauté. Une lesbienne avocate de formation nous a dit :

« Je n'ai pas fait carrière en droit en tant qu'avocat car mon caïman voulait que je cède sexuellement de l'attirance pour les femmes, puis j'ai été renvoyé de ce cabinet dont je tais le nom. Après m'être convertie en peintre, j'ai été renvoyé d'un chantier où je travaillais à cause de mon orientation sexuelle, car le propriétaire était chrétien et pasteur, mais il ne me l'a pas dit ouvertement, c'est après plusieurs insistances qu'il m'a avoué que c'était à cause de mon orientation sexuelle. Mais ce renvoi a fait de moi un entrepreneur et j'évolue actuellement dans la peinture et j'ai créé ma propre entreprise »

8.5 RÉSUMÉ DES INDICATEURS-CLÉS QUI DÉTERMINENT LA VULNÉRABILITÉ

Le tableau 12 renseigne que les filles-mères considèrent que le fait de ne pas avoir un emploi est le fait le plus important qui les maintient dans la vulnérabilité. Elles pensent en deuxième lieu à l'absence d'une aide qui leur permettrait, par exemple, d'évoluer dans le secteur informel, étant donné que leur faible formation scolaire ne leur permet pas d'évoluer dans le secteur formel.

Pour les PVH, c'est aussi, et de loin, le fait de ne pas avoir un emploi qu'ils considèrent comme très important pour subir la vulnérabilité. Ceci les rend totalement, ou presque, dépendant des autres personnes et le maintient dans la vulnérabilité. L'absence d'un environnement inclusif, ou plutôt le fait de ne pas contribuer à créer un tel environnement, est aussi considéré comme le clouant dans la vulnérabilité.

S'agissant des PVA, c'est d'abord le fait de ne pas contribuer activement à la création d'un environnement inclusif qui est le facteur le plus important qui les maintient dans la vulnérabilité, puis vient l'absence d'un emploi. Ceci souligne que sans emploi, et sans un environnement inclusif, les PVA sont victimes de la forte stigmatisation, laquelle annihile leurs efforts de surmonter la vulnérabilité.

Pour les LGBTQ2IA+, on observe sans surprise que c'est d'abord le fait de ne pas se créer un environnement inclusif qui est le facteur le plus important qui les maintient dans la vulnérabilité. Autrement dit, quelles que soient les potentialités qu'ils puissent avoir, celles-ci sont annihilées si l'environnement dans lequel ils évoluent ne leur est pas favorable. C'est dans un environnement favorable qu'ils peuvent s'épanouir et vaincre la vulnérabilité. Un environnement défavorable étouffe les velléités des LGBTQ+ à vaincre la vulnérabilité.

Tableau 12 : Résumé des indicateurs-clés pour vaincre la vulnérabilité

	Fille mère	Handicap Physique	Albinos	Jeune Femme	LGBTQ+	Total
Amélioration économique						
Tout à fait	17.60	12.37	19.23	0.00	17.45	13.42
En accord	16.00	11.34	17.31	0.00	20.64	15.17
Neutre	40.00	25.77	30.77	100.00	30.11	45.86
En désaccord	13.60	13.40	15.38	0.00	13.23	10.44
Total désaccord	12.80	37.11	17.31	0.00	18.57	15.11
Chance d'accès à l'emploi améliorée						
Tout à fait	9.60	11.34	19.23	0.00	20.36	14.59
En accord	35.20	18.56	40.38	49.47	20.08	28.12
Neutre	36.80	25.77	15.38	50.53	31.24	35.06
En désaccord	8.80	15.46	21.15	0.00	9.47	8.05
Total désaccord	9.60	28.87	3.85	0.00	18.86	14.18
Occupation principale						
Tout à fait	32.00	53.61	53.85	42.25	30.58	35.6
En accord	13.60	3.09	21.15	26.20	9.29	13.30
Neutre	8.00	8.25	7.69	2.41	12.38	9.51
En désaccord	29.60	34.02	13.46	16.84	45.87	36.87
Total désaccord	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00
Se reconnaître actrice pour créer un environnement inclusif						
Oui	24.80	49.48	69.23	22.73	46.44	40.55
Oui Mais doute	16.00	10.31	15.38	17.11	20.45	18.67
Non	59.20	40.21	15.38	60.16	33.11	40.78
Connaissance de SSE des jeunes						
Oui	20.00	41.24	71.15	48.97	44.56	36.93
Non	80.00	58.76	26.85	85.03	55.44	63.07
Solliciter soutien de député pour résorber un problème de barrière à l'emploi						
Oui	9.60	17.53	26.92	0.00	9.19	8.23
Non	90.40	82.47	73.08	100.00	90.81	91.77
Solution favorable à une demande adressée						
Oui	33.33	47.06	35.71		37.76	44.68
Non	66.67	52.94	64.29		62.24	55.32
Total	100.00	100.00	100.00		100.00	100.00
Aide à surmonter un obstacle économique						

Oui	24.80	24.74	36.54	16.58	19.23	19.89
Non	75.20	75.26	63.46	83.42	80.77	80.11
Total	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
Effectif Total	125	97	53	374	1,066	1,714

9. Comment faire face à la vulnérabilité ?

D'après Berhuet et al. (2019), s'intéresser à la vulnérabilité, c'est rechercher auprès de qui, et à quel moment intervenir, quels dispositifs mettre en place pour développer des capacités individuelles par une "protection sociale proactive, intégrative et préventive sur le cycle de vie. Pour ces auteurs, la vulnérabilité n'est pas un état intrinsèque à certaines personnes, mais bien avant tout une situation, un moment, que chacun peut rencontrer dans sa vie, où des difficultés sont rencontrées et où l'individu a besoin de ressources pour trouver ou retrouver le chemin de l'autonomie individuelle tant valorisée dans notre société.

Au regard des résultats de l'étude (au niveau méso et au niveau micro), les informations présentées font état du vécu effectif de la vulnérabilité chez les différentes catégories de jeunes qui ont été enquêtés dans les villes de Kinshasa, de Bukavu et de Lubumbashi. Ce, selon les différents critères qui sont retenus dans les analyses des données récoltées. Pour ce faire, sortir ces jeunes enquêtés de la vulnérabilité, en tenant évidemment compte de la catégorie spécifique à laquelle ils appartiennent, suppose d'adopter une approche holistique qui suggère des actions dont les orientations doivent se situer à trois niveaux, à savoir: individuel, communautaire (famille, école, église, milieu associatif et entreprise) et de l'Etat.

9.1 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes LGBTQ2IA+

Pour aider les jeunes LGBTQ+ à sortir de la vulnérabilité qui les caractérise, des actions doivent être menées au niveau individuel, telles que l'éducation et la sensibilisation qui doivent permettre à chacun de ces jeunes de s'engager à s'informer sur les droits des LGBTQ2IA+, les enjeux auxquels ils font face et à adopter une attitude d'acceptation et de soutien ; le soutien psychologique qu'il faut apporter à ces jeunes en leur faisant bénéficier de services de santé mentale adaptés pour les aider à surmonter la stigmatisation et les discriminations dont ils sont victimes ; et l'accompagnement personnel qui contribuera à favoriser la résilience personnelle de ces jeunes et à les encourager à développer leur confiance en eux, à se fixer des objectifs et à chercher des ressources d'autonomisation.

Au niveau communautaire, des efforts devront être déployés de manière à obtenir de l'école (du primaire au supérieur), des programmes éducatifs qui intègrent des cours sur la diversité, l'inclusion et les droits humains pour sensibiliser les jeunes. Aussi, l'école devra-t-elle créer des espaces sûrs, tels que des clubs, où les élèves LGBTQ2IA+ peuvent s'exprimer librement et trouver du soutien. Ce, dans la perspective de les accompagner pour une intégration sociale et de les prendre en charge. Mais déjà, au niveau de la famille, il importe de favoriser un dialogue ouvert en encourageant les discussions sur la diversité sexuelle et le genre, la promotion de l'acceptation et la réduction des préjugés. Pour y parvenir, les parents doivent être préparés et formés à travers des ateliers sur la parentalité positive et l'acceptation des différences.

Bien qu'elle ait révélé que les jeunes LGBTQ2IA+ s'estiment être intégrés dans leurs lieux de travail et qu'ils entretiennent de bonnes relations avec leurs collègues de travail, l'étude a également montré que ces jeunes pensent que les autres catégories sociales ont plus d'opportunités qu'eux sur le marché du travail. Pour cette raison, les entreprises doivent développer en leur sein des politiques inclusives, c'est-à-dire qu'elles doivent adopter des politiques de non-discrimination et promouvoir un environnement de travail inclusif. En parallèle, des actions de sensibilisation doivent être organisées au bénéfice des employés et ce, à travers des formations qui les sensibilisent sur les enjeux LGBTQ2IA+ et qui promeuvent le respect et la diversité.

Les associations, dont les églises, ont aussi un rôle à jouer dans la lutte contre la stigmatisa-

tion des jeunes LGBTQ2IA+. Elles doivent créer des réseaux de soutien et offrir des ressources, du soutien et des services à ces jeunes, faire le plaidoyer et la sensibilisation, c'est-à-dire d'organiser des campagnes pour sensibiliser le public et lutter contre les préjugés et la discrimination. En particulier, les églises seront appelées à faire des homélies inclusives, dans le sens où les leaders religieux peuvent aborder la question de l'inclusion et de l'amour inconditionnel dans leurs sermons. Ces leaders religieux pourront également favoriser la création des groupes de soutien au sein des communautés religieuses pour les personnes LGBTQ2IA+.

Au niveau de l'État, sur le plan législatif, l'on doit initier et promouvoir des lois qui protègent les droits des personnes vulnérables (dont les LGBTQ2IA+) et interdisent la discrimination sur la base de l'orientation sexuelle et de l'identité de genre. Pour que ces lois aient l'effet escompté, l'État doit miser sur l'éducation et la sensibilisation des populations. A cet effet, il devra lancer des campagnes nationales pour sensibiliser la population sur les droits des jeunes vulnérables, dont les LGBTQ2IA+, et promouvoir la tolérance et l'inclusion. Il doit également garantir l'accès aux services de santé, d'éducation et de protection pour les jeunes vulnérables (en particulier les LGBTQ2IA+), ainsi que des programmes de soutien et d'intégration sociale.

9.2 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes vivant avec l'albinisme (PVA)

Pour s'attaquer à la vulnérabilité des jeunes albinos, il est nécessaire, au niveau individuel, de procéder à la sensibilisation et l'éducation des concernés. En effet, les jeunes albinos devront être individuellement encouragés à s'informer sur l'albinisme pour mieux comprendre les défis auxquels ils doivent faire face. Cela pourrait inclure des lectures, des discussions et des partages d'expériences. Il faudra également les initier à des pratiques de l'auto-affirmation qui les aideront à développer des compétences d'affirmation personnelle et de confiance en soi afin qu'ils puissent mieux naviguer dans des situations de stigmatisation.

Au niveau de la communauté, les écoles et les familles devront être mises à contribution pour sortir les jeunes albinos de la vulnérabilité. Les familles devront être encouragées à accepter et à soutenir les jeunes albinos en leur fournissant un environnement sûr et aimant. Cela inclut la sensibilisation sur les soins spécifiques requis pour les albinos (protection solaire, soins de la peau, etc.). Quant aux écoles, celles-ci doivent développer des programmes éducatifs sur l'albinisme pour sensibiliser les enseignants et les élèves aux réalités vécues par les albinos. Ce qui aidera à réduire les moqueries et la stigmatisation. En plus, des dispositions devront être prises pour l'encadrement et l'accès à l'éducation des jeunes albinos en leur offrant, par exemple, des bourses et des ressources spécifiques pour garantir leur accès à une éducation de qualité sans discrimination.

L'étude ayant révélé que les jeunes albinos ont des sentiments mitigés quant à leurs relations avec les autres dans les milieux professionnels, les entreprises devront s'employer pour faciliter l'insertion professionnelle aux jeunes albinos. Elles doivent promouvoir l'inclusion des albinos dans le monde du travail par des politiques de diversité et d'inclusion. Elles devront être incitées à créer des opportunités professionnelles pour les albinos. Par ailleurs, les milieux associatifs, dont les ONG et les églises, peuvent jouer un rôle important dans la défense des droits des albinos. Ils peuvent maximiser leur impact en matière de sensibilisation et d'éducation, afin d'influencer positivement l'opinion publique sur l'albinisme.

Tenant compte des violences dont sont victimes les personnes vivant avec l'albinisme, tel que montré par l'étude, au niveau de l'État, des mécanismes de promotion et de protection des droits des albinos doivent être renforcés. A cet effet, l'Etat devra adopter des lois spécifiques pour protéger les albinos contre la discrimination, la violence, et autres abus. *Cela inclut des sanctions contre ceux qui les exploitent ou maltraitent.* Mais, l'Etat devra également lancer des campagnes de sensibilisation nationales pour éduquer la population sur l'albinisme, réduire la stigmatisation et promouvoir l'inclusion sociale. Du fait des dépenses importantes qu'occasionnent le traitement de la peau et les problèmes de vision chez les personnes vivant avec l'albinisme, l'Etat devra contribuer à l'amélioration de l'accès aux soins de santé. Ce, en garantissant que les albinos aient

accès à des soins de santé appropriés, en fournissant des traitements spécifiques et en sensibilisant le personnel de santé aux besoins des albinos. Pour la pérennité de ses actions et le soutien de ses initiatives en faveur des albinos à travers des programmes de développement social, l'Etat doit créer des partenariats avec des ONGs.

9.3 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes vivant avec l'albinisme (PVA)

En gros, l'étude a permis de constater que, malgré le fait qu'elles sont nombreuses à être employées ou employeurs, ce qui montre qu'elles se débrouillent bien dans la vie, les personnes vivant avec handicap (PVH) sont également nombreuses à avoir un niveau d'instruction faible, à être dans le célibat et à être discriminées dans les milieux professionnels. Aussi, estiment-elles être davantage discriminées du fait de ce faible niveau d'instruction, des faibles compétences techniques, du faible soutien social et de leur handicap.

Dans ce contexte, vaincre la vulnérabilité chez ces jeunes passe d'abord au niveau individuel. Les PVH devront être éduquées sur leurs droits et sur les ressources disponibles pour faire face à la vulnérabilité. Des actions doivent être menées et inclure des formations sur les compétences de vie, la gestion financière, et l'estime de soi. Elles doivent également être axées, d'une part, sur l'autonomie en encourageant les PVH à développer des compétences professionnelles ou artisanales qui leur permettront de subvenir à leurs besoins et, d'autre part, sur le réseautage qui doit favoriser la création des liens avec d'autres personnes vivant des expériences similaires pour partager des conseils et un soutien mutuel.

Au niveau de la communauté, les familles doivent être éduquées sur les droits des personnes handicapées et les moyens de les soutenir dans leur développement personnel et professionnel. Elles doivent être amenées à promouvoir un environnement familial positif où les personnes handicapées se sentent valorisées et soutenues. Dans la continuité de l'action des familles, les écoles doivent privilégier l'inclusion scolaire pour les PVH en promouvant des politiques d'inclusion pour accueillir les enfants handicapés dans les écoles ordinaires et adapter les programmes d'enseignement pour répondre à leurs besoins. Pour consolider ces acquis, les écoles doivent organiser des ateliers pour sensibiliser les élèves et le personnel scolaire à la diversité et à l'inclusion.

Ayant exprimé des sentiments mitigés quant à leurs relations avec les collègues dans les milieux professionnels, les PVH se sentent discriminés. Elles éprouvent des difficultés pour accéder à l'emploi, du fait, entre autres, de faibles compétences techniques, de manque d'expérience professionnelle et de la rareté d'emplois dans le contexte de la RDC. A ce propos, les entreprises doivent être encouragées à adopter des pratiques d'embauche inclusives et à adapter leurs espaces de travail pour les rendre accessibles aux PVH. Ainsi, elles doivent offrir des programmes de formation pour aider les personnes handicapées à acquérir des compétences professionnelles et à trouver un emploi. Ce qui accroîtra le niveau d'employabilité de ces dernières.

Pour leur part, les milieux associatifs, comme les ONGs et les églises, pourront fournir des ressources, un soutien psychologique et des programmes d'intégration pour les personnes handicapées. Ils doivent promouvoir des pratiques inclusives au sein des communautés, où les personnes handicapées peuvent participer pleinement aux différentes activités qui y seront organisées, et apporter un soutien moral et moral en offrant des programmes d'entraide et de soutien pour les personnes handicapées et leurs familles.

Au niveau de l'État, plusieurs actions peuvent être menées, dont mettre en place et appliquer des lois sur les droits des personnes handicapées, garantissant l'accès à l'éducation, à l'emploi et aux services de santé ; développer des programmes de soutien financier et d'assistance sociale pour aider les personnes handicapées à sortir de la pauvreté ; investir dans l'infrastructure accessible et les transports publics pour faciliter la mobilité des personnes handicapées ; et lancer des campagnes de sensibilisation pour changer les perceptions sociétales sur les personnes handicapées et réduire la stigmatisation.

9.4 Vaincre la vulnérabilité chez les jeunes mères

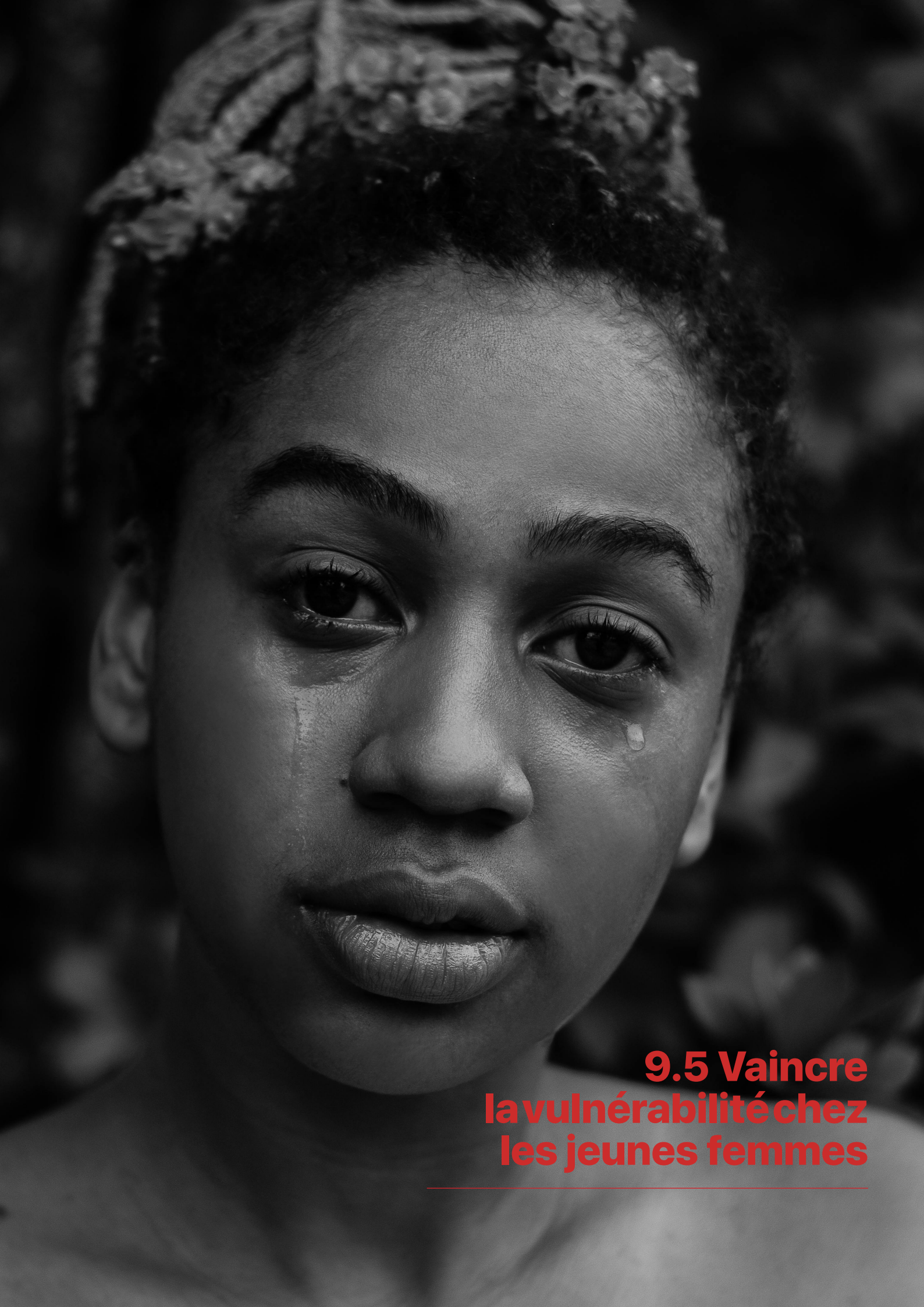
D'après l'étude, les jeunes mères sont effectivement vulnérables. Cette vulnérabilité se traduit par le fait que ces jeunes mères sont nombreuses à avoir interrompu leurs études au niveau secondaire; elles ont le moins bénéficié d'une formation professionnelle ; elles sont les moins préparées à postuler à un emploi par manque de CV ; elles ont relevé comme facteur très important de vulnérabilité le faible niveau de vie, les faibles compétences techniques et le faible soutien social. D'où des actions urgentes doivent être menées au niveau aussi bien individuel que communautaire pour sortir ces jeunes mères de leur vulnérabilité.

A cet effet, un soutien psychologique doit être apporté aux jeunes mères et ce, à travers des sessions de counseling pour les aider à surmonter le traumatisme et la stigmatisation liés à leur situation, favorisant ainsi la résilience et la confiance en soi. En outre, un accent particulier doit être mis sur l'autonomisation personnelle des jeunes mères. Ces dernières doivent être encouragées à suivre des formations professionnelles afin de développer des compétences qui leur permettront de trouver un emploi ; elles doivent avoir accès à l'éducation. Cela se passera par la promotion de la reprise des études par des programmes d'intégration scolaire ou d'éducation non formelle ou encore d'équivalence, permettant à ces jeunes de poursuivre leur formation académique sans stigmatisation. Par conséquent, les enseignants et les pairs doivent être informés sur les défis des jeunes mères pour réduire les discriminations et favoriser un climat scolaire inclusif.

Pour leur part, les familles doivent apporter leur soutien social aux jeunes mères. En d'autres termes, les familles doivent être encouragées à soutenir les jeunes mères en les aidant à s'occuper de leurs enfants et en facilitant leur accès à l'éducation et à l'emploi. Elles doivent également favoriser un dialogue familial, c'est-à-dire que les familles doivent promouvoir des discussions au sein d'elles sur les droits des femmes et des jeunes mères, afin d'atténuer les stéréotypes et les jugements négatifs.

De par la situation particulière des jeunes mères, les entreprises locales, avec l'aide de l'Etat, doivent rendre disponibles des emplois adaptés. Elles doivent être encouragées à offrir des emplois flexibles ou des stages spécifiquement pour les jeunes mères, tenant compte de leurs responsabilités parentales. Ce qui amènera ces entreprises à faire preuve de leur responsabilité sociale en impliquant notamment dans des initiatives de formation et de mentorat pour les jeunes mères. Elles pourront être accompagnées dans les actions par les milieux associatifs qui créeront des groupes de soutien social ou d'entraide en faveur des jeunes mères afin que celles-ci partagent leurs expériences, se soutiennent mutuellement et échangent des ressources nécessaires à la vie sociale et professionnelle. Des programmes d'assistance pourront également être mis en place, incluant de l'aide matérielle et des conseils au bénéfice des jeunes mères.

Au niveau de l'Etat, un cadre juridique de promotion et de protection des droits des jeunes mères doit être élaboré et un partenariat avec les associations sociales doit être noué. Par exemple, l'Etat doit accompagner les associations dans l'élaboration et la mise en œuvre des programmes d'assistance sociale qui incluent des services de garde d'enfants, permettant aux jeunes mères de travailler ou de retourner à l'école. Ce partenariat avec les associations permettra de maximiser les ressources et les efforts visant à soutenir les jeunes mères.

A black and white close-up portrait of a young woman with dark, curly hair. She has a somber expression, and a single tear is visible on her right cheek. The background is dark and out of focus.

**9.5 Vaincre
la vulnérabilité chez
les jeunes femmes**

Les jeunes femmes sont nombreuses à avoir un niveau d'études supérieures, une formation professionnelle et à être employées ou employeurs. Cependant, une faible proportion d'entre elles dispose d'un CV. Bien qu'elles relèvent que les autres ont des meilleures opportunités d'accéder à l'emploi ou à la promotion, ces jeunes femmes estiment tout de même être intégrées dans le milieu professionnel et qu'elles entretiennent de bonnes relations avec les collègues de travail. Elles mentionnent comme facteurs très importants de vulnérabilité : le faible niveau d'instruction, le faible accès à l'emploi, le faible soutien social et les pratiques sexuelles peu admises. Comme obstacles à trouver un emploi, elles indiquent principalement les études inadaptées, l'offre d'emploi inadaptée et le viol. Tels sont les résultats essentiels de l'étude concernant cette catégorie spécifique des jeunes vulnérables.

Vu ces résultats, il apparaît que la situation des jeunes femmes est relativement acceptable. Ce, dans la mesure où ces jeunes qui sont en majorité employées ou employeurs, ont un ressenti positif à l'égard du marché du travail, ainsi que des relations qu'elles entretiennent avec leurs collègues de travail. Qu'à cela ne tienne, des actions au niveau individuel doivent privilégier des programmes de développement personnel qui peuvent aider ces jeunes femmes à renforcer la confiance en soi et les compétences en leadership.

Au niveau communautaire, les familles doivent promouvoir des discussions ouvertes sur les droits des femmes et l'égalité des sexes dans la sphère familiale. Ce qui renforcera la bonne tendance constatée dans les résultats de l'étude (niveau d'études supérieures atteint par beaucoup de femmes) grâce à la sensibilisation des parents sur l'importance de l'éducation des filles et de leur autonomie. Et les écoles doivent intensifier, sinon mettre en place, des programmes d'éducation inclusive qui abordent les questions de genre et de discrimination et créer des clubs de jeunes femmes pour favoriser les échanges et le soutien entre pairs. Les entreprises quant à elles, doivent être encouragées à adopter des politiques de diversité et d'inclusion, y compris des programmes de mentorat pour les jeunes femmes. En conséquence, elles doivent créer des opportunités d'emploi et de stage spécifiquement pour les jeunes femmes. Les associations sociales doivent utiliser les espaces dédiés pour des événements de sensibilisation sur la violence basée sur le genre.

Au niveau de l'État, des moyens conséquents, sur le plan juridique, social et économique, devront être mobilisés pour accompagner les différentes actions qui seront initiées par les écoles, les associations, les entreprises et les familles, pour la promotion et la protection des droits des jeunes femmes.

10. CONCLUSION

Cette étude a porté sur le statut socio-économique des jeunes vulnérables en République Démocratique du Congo. Elle a été réalisée dans le cadre du projet «Talents pluriels» de CUSO International par les chercheurs du CEDESURK (Centre de Documentation et de Recherche de l'Enseignement Supérieur et Universitaire à Kinshasa), et dans le cadre du partenariat qui lie le CEDESURK et CUSO.

L'objectif de l'étude était de collecter et d'analyser des données sur le statut socio-économique des jeunes vulnérables, dans le but de déterminer leur degré de vulnérabilité et les liens entre cette vulnérabilité et leurs statuts socio-économiques. Les résultats de l'étude devraient permettre à Cuso International de mieux comprendre la situation pour développer des projets visant l'amélioration des compétences techniques et non-techniques orientées vers le marché d'emploi des jeunes, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat. Pour ce faire, l'étude s'est concentrée sur les différentes catégories de populations vulnérables, à savoir les LGBTQ2IA+, les personnes vivant avec handicap, les personnes vivant avec l'albinisme, les filles-mères, etc. Ces personnes ont été considérées ipso facto comme souffrant de la vulnérabilité.

Une enquête quantitative et qualitative a été menée dans trois villes ciblées (Kinshasa, Lubumbashi et Bukavu) pour collecter les données qui ont servi de répondre aux questions de recherche. L'enquête a été réalisée en deux phases, sauf à Bukavu où il n'a pas été possible de s'y rendre à cause de la guerre au moment de la deuxième phase de l'enquête. Au total, et en dépit des difficultés pour rencontrer les personnes vulnérables à cause de leur « invisibilité » et de leur réticence, 1735 jeunes vulnérables ont été enquêtés, dont 1066 LGBTQ2IA+, 123 filles-mères, 357 jeunes femmes. Des focus group ont aussi été organisés à Lubumbashi et à Kinshasa.

L'étude montre d'abord une invisibilité des jeunes vulnérables, non pas seulement en termes de nombre au sein de la société congolaise, mais aussi à la suite de leur invisibilisation par la société, qui les pousse à se rendre moins visibles. Les discriminations dont ils sont l'objet, les insultes, les stéréotypes qui leur sont collés, et même les menaces qu'ils subissent, comme c'est le cas avec les personnes vivant avec l'albinisme, les poussent à vivre dans leurs coins et à ne pas s'afficher quand c'est possible. Cette caractéristique rend difficile leur rencontre pour recueillir des informations les concernant.

L'étude montre aussi que la vulnérabilité chez les jeunes congolais vulnérables est un fait réel. Elle est vécue à travers la précarité des conditions de vie, les faibles niveaux d'instruction, la faible préparation pour entrer sur le marché d'emploi, etc.

Elle est vécue à cause des orientations sexuelles (cas des LGBTQ2IA+), leurs handicaps physiques (cas des PVH) ou visuelles (PVA).

La vulnérabilité est aussi entretenue ou exacerbée par la société congolaise qui reconnaît certes l'existence des LGBTQ2IA+, par exemple, mais n'est pas disposée à l'accepter. Les orientations sexuelles sont au contraire qualifiées de déviance par rapport à la coutume et à la religion. Les entreprises s'alignent sur cette même conception : autant elles reconnaissent l'existence des LGBTQ2IA+, autant elles ne recrutent pas des LGBTQ2IA+ parmi leur personnel, ou ne savent même pas qu'il y a des LGBTQ2IA+ parmi leur personnel. Aucune entreprise n'a adopté des politiques et des pratiques de droits de l'homme sûr, inclusif et sensible au genre pour recruter et retenir les jeunes travailleurs vulnérables.

L'étude fait ressortir que les jeunes vulnérables, plus particulièrement les LGBTQ2IA+, ressentent lourdement leur vulnérabilité, mentalement, physiquement et matériellement, par rapport à l'accès à l'emploi, aux opportunités du marché de l'emploi, sur le lieu de travail, à l'école, dans les entreprises et même dans leurs ménages. Ils ont l'impression qu'ils sont des exclus de la société congolaise. Parmi les facteurs de la vulnérabilité, les plus importants sont l'inadaptation des offres d'emploi par rapport au profil des jeunes vulnérables, ainsi que le manque d'expériences de ces derniers. Mais l'importance de ces facteurs varie d'une catégorie de vulnérable à une autre.

En ce qui concerne les LGBTQ2IA+, les trois principaux facteurs de vulnérabilité qui sont cités sont 1) la discrimination, 2) la rareté d'emplois et 3) le manque d'expériences. Les LGBTQ2IA+ ont donc de sérieuses difficultés pour trouver de l'emploi à cause de leur statut social et leurs orientations sexuelles. Ils semblent exclus du marché du travail à cause de cela. La rareté d'emplois en RDC est une résultante du marasme économique de la RDC, lequel ne favorise pas les investissements et donc la création d'emplois. Mais il traduit aussi les faibles capacités des jeunes vulnérables à se créer leurs propres emplois, notamment par l'entrepreneuriat. Le manque d'expériences, cité aussi par les jeunes femmes, apparaît ici comme un problème dont souffrent plusieurs catégories des jeunes vulnérables.

Un certain changement de mentalités est cependant observé. La reconnaissance des jeunes vulnérables, notamment des LGBTQ2IA+, dans la société et dans les ménages est plus forte chez les jeunes générations que les vieilles ; et un peu plus élevé, curieusement, chez les Papa que chez les mamans.

De ce qui précède, l'amélioration des compétences techniques et non-techniques orientées vers le marché d'emploi des jeunes vulnérables, notamment dans le domaine de l'entrepreneuriat, est la voie obligée pour sortir ces jeunes de leur vulnérabilité, de leur exclusion par la société. D'autres études, menées sur des échantillons plus grands, devront proposer les mécanismes pour y parvenir.

11. RECOMMANDATIONS

Nous avons montré au point 9 les différentes actions qui peuvent être menées pour lutter contre la vulnérabilité pour les différentes catégories de vulnérables. Dans le tableau qui suit, nous proposons un résumé des actions les plus importantes :

a) Cuso International

Axe / Domaine	Recommandations clés
Plaidoyer et politiques inclusives	• Appuyer les initiatives légales et de plaidoyer pour des lois contre la discrimination liée à l'orientation sexuelle, au genre et au handicap. • Soutenir la ratification et l'application des conventions internationales relatives aux droits des personnes vulnérables.
Renforcement institutionnel	• Développer des politiques organisationnelles inclusives intégrant la diversité et la tolérance. • Intégrer des modules sur les droits humains, la diversité et l'inclusion dans les programmes et projets financés. • Mettre en place un dispositif régional d'échanges et de capitalisation pour documenter et diffuser les bonnes pratiques en matière d'inclusion sociale.
Accompagnement technique et formation	• Coordonner des formations et campagnes de sensibilisation sur la tolérance et la non-discrimination. • Mettre en place des programmes de résilience personnelle et de développement de la confiance en soi pour les jeunes vulnérables.
Insertion et employabilité	• Élaborer et financer des programmes d'insertion professionnelle pour les jeunes vulnérables. • Appuyer la recherche-action en collaboration avec les universités et les centres de formations et recherches pour produire des données probantes sur les mécanismes d'exclusion et les stratégies d'insertion réussies. • Promouvoir des stages, mentorats et crédits d'appui aux micro-entreprises sociales.

b) Décideurs publics (État, collectivités, institutions publiques)

Axe / Domaine	Recommandations clés
Cadre légal et politique	• Initier et promulguer des lois de protection contre la discrimination et la maltraitance des personnes vulnérables. • Élaborer une politique nationale d'inclusion sociale et économique des jeunes vulnérables, assortie d'un plan d'action budgétisé et d'un mécanisme de suivi-évaluation. • Prévoir des sanctions aux auteurs d'exploitation et d'abus. • Créer un Observatoire national de la vulnérabilité et de l'inclusion, chargé de centraliser les données, suivre les indicateurs et produire des rapports périodiques.
Politiques sociales et budgétaires	• Financer des programmes de soutien matériel et financier aux jeunes vulnérables. • Garantir l'adéquation formation-emploi dans les politiques publiques.
Éducation et santé	• Intégrer la diversité, les droits humains et l'inclusion dans les curricula scolaires. • Offrir des services de santé sexuelle et mentale adaptés et accessibles à toutes les catégories de la population.
Dialogue sociétal	• Favoriser le dialogue familial et communautaire pour combattre la stigmatisation. • Promouvoir la tolérance dans les écoles, les médias et les campagnes publiques.

c) Partenaires locaux et acteurs communautaires

Axe / Domaine	Recommandations clés
Éducation et sensibilisation	• Mettre en œuvre des programmes éducatifs sur la diversité et les droits humains. • Créer des espaces d'expression dans les écoles et quartiers pour les jeunes vulnérables. • Organiser des activités intergénérationnelles de cohésion sociale.
Appui psychosocial et communautaire	• Mettre en place des réseaux de soutien, d'écoute et d'accompagnement psychologique. • Mobiliser les églises et associations pour appuyer l'inclusion et la tolérance.
Formation professionnelle et entrepreneuriat	• Développer des formations en entrepreneuriat inclusif et faciliter l'accès au crédit. • Créer des centres de formation professionnelle intégrant les besoins spécifiques des jeunes vulnérables.
Recherche et suivi-évaluation	• Multiplier les études sur les causes structurelles de la vulnérabilité et les mécanismes d'inclusion. • Documenter les bonnes pratiques et en assurer la diffusion.

11. RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

Ahmed, A. M., Andersson, L., & Hammarstedt, M. (2013). "Are Gay Men and Lesbians Discriminated against in the Hiring Process?" *Southern Economic Journal*, 79(3), 565-585. <https://doi.org/10.4284/0038-4038-2011.317>

Akrikpan Kokou Dokou, G. (2017). *Une lecture des potentialités entrepreneuriales à travers les dimensions culturelles : une comparaison franco-africaine*, communication présentée au 10ème Congrès de l'Académie de l'Entrepreneuriat et de l'Innovation (AEI), Dakar, du 6 au 8 décembre 2017.

Amnesty International. (2013). Quand aimer devient un crime,

Arreghini, L. & Mazurek, H. (2004). « Territoire, risque et mondialisation: quelques réflexions à partir du cas Andin ». *Xème Journées de Géographie Tropicale (Orléans, 24, 25, 26 septembre 2003). Espaces Tropicaux et Risques. Du local au global*. G. David. Orléans : Presses Universitaires d'Orléans, IRD, pp.240-260.

Bacha, E., Chasserio, S., Pilot, P., Poroli, C. & Lebègue, T. (2016). « L'accompagnement des femmes entrepreneurs : regards croisés ». Dans P. Philippart (dir.), *Écosystème entrepreneurial logiques d'accompagnement*. Caen : EMS Éditions, pp. 29-52.

Badia, B., Brunet, F., & Kertudo, P. (2013). « Les freins et obstacles à l'entrepreneuriat féminin. Étude qualitative auprès de créatrices d'entreprise dans l'agglomération de Nancy ». *Recherche sociale*, 4 (208), pp.7-57.

Beaubatie, E., Chauvin, S., & Pochic, S. (2023). « LGBTQ au travail. Entre discriminations et émancipations ». *Travail, genre et sociétés*, 1, 23-26.

Becerra, S. (2012). « Vulnérabilité, risques et environnement : l'itinéraire chaotique d'un paradigme sociologique contemporain ». *Vertigo* 12(1). DOI : 10.4000/vertigo.11988

Becquet, V. (2012). « Les 'jeunes vulnérables' : essai de définition », *Agora Débats/Jeunesses*, n° 62, 3, p. 51-64.

Benredjem, R. (2009). « L'intention entrepreneuriale : l'influence des facteurs liés à l'individu et au Milieu ». 18p. <https://shs.hal.science/halshs-00528755>

Berhuet, P., Croutte, J., De Barthes, & Hoibian, S. (2019). "Tous autonomes et vulnérables à la fois" *Etat des lieux des publics fragiles. Cahier de recherche du Crédoc n°348*, décembre. file:///C:/Users/dtung/Downloads/C348.pdf

Bidou, J-E. & Droy, I. (2013). "De la vulnérabilité individuelle aux syndromes de vulnérabilité : quelles mesures ? » *Revue Tiers Monde*, vol.1, n°213, pp.123-142. <https://www.cairn.info/revue-tiers-monde-2013-1-page-123.htm&wt.src=pdf>

Blais, M., Brazeau, C., Soares, A., Myles, D. et Morand, E. (2022). *Favoriser le bien-être et l'inclusion des personnes LGBTQ2+ en milieu de travail : rapport de recension des interventions contribuant à prévenir la discrimination et la violence fondées sur l'orientation sexuelle, l'identité de genre ou l'expression de genre*. Montréal : Chaire de recherche sur la diversité sexuelle et la pluralité des genres

Blais, M., Philibert, M., Chamberland, L. et l'Équipe de recherche SAVIE-LGBTQ (2018). *Rapport de recension des écrits sur les indicateurs d'inclusion et d'exclusion des personnes LGBTQ+. Savoirs sur l'inclusion et l'exclusion des personnes LGBTQ (SAVIE-LGBTQ), Université du Québec à Montréal*.

Boissin J-P, Chollet B., & Emin S. (2008). « Les croyances des étudiants envers la création d'entreprise : un état des lieux », *Revue Française de Gestion*, vol.34, n°180, pp. 25-43

Boudabbous, S. (2011). « L'intention entrepreneuriale des jeunes diplômés - The intention of entrepreneurial graduates ». *Revue Libanaise de Gestion et d'Économie*, Vol.4, n°6, pp.1-20. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1999762011700337>

Bourguignon, D., & Herman, G. (2015). « Les individus stigmatisés face aux programmes de lutte contre les discriminations ». *Ringelheim J, Herman G, Rea A*.

Boutillier, S. (2008). « Femmes entrepreneures : motivations et mobilisation des réseaux sociaux ». *Humanisme et Entreprise*, 5 (290), pp.21-38.

Brière, S., Tremblay, M., Poroli, C., & Auclair, I. (2021). « Déconstruire les mythes pour mieux accompagner une diversité d'entrepreneures : les femmes entrepreneures et les secteurs d'activité ». *Revue Organisations & territoires*, 30 (2), pp.65-75.

Brodiez-Dolino, A. - 2015. « La vulnérabilité, nouvelle catégorie de l'action publique ». *Informations Sociales*, vol. 2, n°188, pp.10-18

Brodiez-Dolino, A. (2016). « Le concept de vulnérabilité », *La vie des idées*, <https://laviedesidees.fr/Leconcept-de-vulnerabilite.html>

Brodiez-Dolino, A. (2016). Le concept de vulnérabilité. *La vie des Idées.fr* - Collège de France 11 février 2016: 10. <http://www.laviedesidees.fr/Le-concept-de-vulnerabilite.html>

Bruce-Jones, E., & Itaborahy, L. P. (2011). « State-sponsored homophobia". *ILGA-The international Lesbian, Gay, Bisexual, Trans and Intersex Association*. https://www.gaylawnet.com/ezone/crime/ilga_2011.pdf

Carcillo, S., & Valfort, M.-A. (2020). « Lutter contre les discriminations sur le marché du travail ». *Les notes du conseil d'analyse économique*, 2, 1-12.

Carter II, L. W., Mollen, D., & Smith, N. G. (2014). "Locus of control, minority stress, and psychological distress among lesbian, gay, and bisexual individuals". *Journal of counseling psychology*, 61(1), 169.

Castel, R. (2011a). « Les ambiguïtés de la promotion de l'individu ». Rosanvallon, P. (dir.), *Refair société*. Paris : Seuil.

Castel, R. (2011b). « Au-delà du salariat et en deçà de l'emploi? L'institutionnalisation du précarité ». S.Paugam (dir.), *Repenser la solidarité*. Paris : Presses Universitaires de France, pp.415-433.

Challe, L., L'Horty, Y., Petit, P., & Wolff, F.-C. (2018). *Les discriminations dans l'accès à l'emploi privé et public : Les effets de l'origine, de l'adresse, du sexe et de l'orientation sexuelle*. <https://shs.hal.science/halshs-01878469/document>

Chamberland, L., & Frank, B. W. (2009). Diversité sexuelle et constructions de genre. PUQ.

Chamberland, L., & Saewyc, E. (2011). « Stigmatisation, vulnérabilité et résilience : La santé psychosociale des minorités sexuelles et de genre au Canada ». *Canadian Journal of Community Mental Health*, 30(2), 7-11. <https://doi.org/10.7870/cjcmh-2011-0013>

Chamberland, L., Bernier, M., & Lebreton, C. (2009). « Discrimination et stratégies identitaires en milieu de travail. Une comparaison entre travailleurs gais et travailleuses lesbiennes ». *Diversité sexuelle et construction de genre*, 221-262.

Charmes, J. (2005). « Femmes africaines, activités économiques et travail : de l'invisibilité à la reconnaissance ». *Revue Tiers Monde*, vol.2 (n°182), pp.255 à 279.

Charrier, F., Goupil, D. & Geoffroy, J.-J. (dir) (2008). *Les personnes vulnérables. Protection et accompagnement des majeurs en difficulté*. Paris : Erès

Chartrain, C. (2013). « Protéger, prendre en charge et accompagner les jeunes LGBT ». *Cahiers de l'action*, 3, 37-53.

CLAIR I. (2012), *Sociologie du genre*, Paris, Éditions Armand Colin.

Cornet, A. & Constantinidis, C. (2004). « Entreprendre au féminin Une réalité multiple et des attentes différenciées ». *Revue française de gestion*, 4 (151), pp.191-204.

Coudin, E. & Thélot, H. (2009). « Le 'halo' du chômage : entre chômage BIT et inactivité », Insee Première, n° 1260, octobre.

Croteau, J. M. (1996). "Research on the work experiences of lesbian, gay, and bisexual people : An integrative review of methodology and findings". *Journal of Vocational Behavior*, 48(2), 195-209.

Croteau, J. M., Bieschke, K. J., Fassinger, R. E., & Manning, J. L. (2008). "Counseling psychology and sexual orientation : History, selective trends, and future directions". *Handbook of counseling psychology*, 4, 194-211.

Cunningham, G. B. (2011). "The LGBT advantage : Examining the relationship among sexual orientation diversity, diversity strategy, and performance". *Sport Management Review*, 14(4), 453-461.

CUSO, Projets Talents Pluriels (2022). Cadre de gestion environnementale et sociale (CGES), Rapport final, 163 pages.

Day, N. E., & Greene, P. G. (2008). "A case for sexual orientation diversity management in small and large organizations. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration", *The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 47(3), 637-654.

DE HENEAU, J. & PUECH, I. (2008). « Les temps de travail des hommes et des femmes en Europe », dans HIRATA H., LOMBARDI M. R. & M. MARUANI (dir.), *Travail et genre. Regards croisés. France Europe, Amérique Latine*, Paris : Éditions La Découverte, pp. 115-131.

Demazière, D. (2017). « Les femmes et le chômage. Quelles spécificités et quelles variétés des expériences vécues ? Théories et recherches », *Sociologies* (Open Edition Journal).
<https://doi.org/10.4000/sociologies.5966>

Denier, N., & Waite, S. (2017). "Sexual orientation wage gaps across local labour market contexts : Evidence from Canada". *Relations industrielles*, 72(4), 734-762.

Dirk Willem te Velde (2023). *Soutenir l'Emploi des Jeunes Femmes et Hommes en Afrique : Un Cadre pour l'Analyse au Niveau des Pays*. Nairobi : Consortium pour la Recherche Economique en Afrique (CREA) (Document de Travail GSYE-001), janvier.
<https://includeplatform.net/wpcontent/uploads/2022/09/GSYE001f.pdf> (lu le 26 avril 2024).

Dolto, F., Dolto, C. & Percheminier, C. (1989). *Paroles pour adolescents ou le complexe du homard*. Paris : Hatier.

Embrick, D. G., Walther, C. S., & Wickens, C. M. (2007). "Working class masculinity : Keeping gay men and lesbians out of the workplace". *Sex roles*, 56, 757-766.

Emin, S. (2003). *L'intention de créer une entreprise des chercheurs publics : le cas français*, thèse pour l'obtention du doctorat en sciences et gestion à l'Université Pierre Mendès France de Grenoble

Evdokia Maria Liakopoulou (2023). *L'entrée des femmes sur le marché du travail : un bilan décourageant*. Dialogue social - Institut du travail - Université de Strasbourg. <https://www.dialogue-social.fr/articles-par-themes/article/lentree-des-femmes-sur-le-marche-du-travail-un-bilan-decourageant>

Falcoz, C., & Bécuwe, A. (2009). « La gestion des minorités discréditables : Le cas de l'orientation sexuelle ». *Travail, genre et sociétés*, 1, 69-89

Falcoz, F. (2008). « Homophobie dans l'entreprise ». *Paris, La Documentation française, collection «Études et Recherches-Halde*.

Faure, S. (2020). Secteurs féminisés : *la parité s'éloigne encore*. INSEE Analyses Centre-Val de Loire, n°60. <https://www.insee.fr/fr/statistiques/4625796> (lu le 4/05/2024).

Filmer, D. & Fox, L. (2014). *Youth Employment in sub-Saharan Africa*. Washington, D.C.: Agence Française de Développement and The World Bank.

Fouquet, A. (2005). « Les femmes chefs d'entreprise : le cas français ». *Travail, genre et sociétés*, 1 (13), pp.31-50.

Fox, L., P. Mader, J. Sumberg & Flynn, J. (2020). "Africa's 'youth employment' crisis is actually a'missing jobs' crisis". Brooke Shearer Paper. Brooking.

Galtier B. (2011). « L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociétales sur les modes d'accueil des enfants ». *Économie et statistique*, n° 447, pp. 33-56.

Gasse Y., (2002), "Functional diversity in university entrepreneurship development : the Laval university model, in Tersa" V. Menzies (ed), *Entrepreneurship and the Canadian universities*, St Catherine's, Ont, Brockuniversity, chp11, p. 71-76.

Gasse, Y. & D'Amours, A. (2000). *Profession : entrepreneur*. Montreal, Charlesbourg : Les Éditions Transcontinental inc.

Gauthier, M. & Girard, M. (2008). *Caractéristiques générales des jeunes adultes de 25-35 ans au Québec*. Québec : Bibliothèque et archives nationales du Québec.

GAUVIN A. (1995), « Le sur-chômage féminin à la lumière des comparaisons internationales », *Cahiers du Mage*, n° 3-4, pp. 25-36.

Gouvernement du Québec. (2012). *Plan d'action gouvernemental en matière de violence conjugale 2012-2017*. Québec : Gouvernement du Québec.

Guergoat-Larivière, M. & Lemièrre, S. (2018). « Convergence des taux de chômage et persistance des inégalités femmes-homme. L'impact du diplôme et de la présence des jeunes enfants sur l'emploi et le non-emploi ». *Revue de l'OFCE*, vol.6 (n°160), pp.131-159.

msirovic, F., Sénéchal, C., & Larivée, S. (2023). « Impact de la discrimination envers les personnes LGBTQ+ en milieu de travail : Recension systématique ». *Psychologie du Travail et des Organisations*. International Labour Organization (ILO/OIT). (2020). *Report on Employment in Africa (Re-Afri*

Tackling the Youth Employment Challenge. Geneva: International Labour Organization.

Izugbara, C., Bakare, S., Seban, M., Ushie, B., Wekesah, F., & Njagi, J. (2020). Regional legal and policy instruments for addressing LGBT exclusion in Africa. *Sexual and Reproductive Health Matters*, 28(1), 1698905. <https://doi.org/10.1080/26410397.2019.1698905>

Kanbur, R. & Squire, L. (2002). « L'évolution de notre manière d'envisager la pauvreté : analyse des interactions ». Meier & Stiglitz (éd.), *Aux frontières de l'économie du développement*. Paris : Banque mondiale, Eska, pp.155-188.

Kergoat, D. (2001). "Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe", in Bisilliat, Jeanne Christine Verschuur. *Genre et économie : un premier éclairage*. Genève : Graduate Institut Publications, 2001, pp. 78-88, DOI : 10.4000/books.iheid.5419

Laurent, T., & Mihoubi, F. (2013). « Orientation sexuelle et écart de salaire sur le marché du travail français : Une identification indirecte ». *Économie et statistique*, 464(1), 97-134.

Lussault, M. (2014). *Nous sommes toujours-déjà vulnérables*. Tous Urbains, vol.4, n°8, pp.48-51

Manzione, T., Clement, Z., & Cabral da Veiga, T (2019). *Interventions nécessaires pour améliorer la qualité de vie et diminuer la vulnérabilité des personnes âgées LGBT en EMS*, mémoire de Bachelor en soins infirmiers, Haute Ecole de Santé, Fribourg, 11 juillet.

MARUANI, M. (1996). « L'emploi féminin à l'ombre du chômage ». *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 115, pp. 48-57. DOI : 10.3406/arss.1996.3203

Maruani, M. (2002). *Les mécomptes du chômage*. Paris : Bayard.

Mauclair, P. (2019). « L'inclusion des salariés LGBT au sein de l'entreprise. Lorsque la «vie privée» entre sur la scène du travail ». *Forum*, 2, 61-69.

Mazurek, H. (2020). « Le concept de vulnérabilité : changer de point de vue ». Adjamagbo, A., Gastineau, B., Gollaz, V., & Ouattara, F. (dir.), *la vulnérabilité à l'encontre des idées reçues. Les impromptus du LPED n°06*. https://horizon.documentation.ird.fr/exl-doc/pleins_textes/divers20-09/010078713.pdf

Minichiello, F. (2016). « Favoriser l'entrepreneuriat par l'éducation : une priorité internationale ». *Revue Internationale d'éducation de Sèvres*, 76, pp.12-14. <https://doi.org/10.4000/ries.5429>

Minniti, M. & Levesque, M. (2008). "Recent developments in the economics of entrepreneurship". *Journal of Business Venturing*, 23, pp. 603-612

Mukuku, F. et E. Horman (n.d.), *Analyse Genre et Inclusion sociale des Femmes et Personnes LGBTQIA+ en République Démocratique du Congo*, Rapport de recherche.

Njike Njikam, G.B., Lontchi Tchoffo, R.M. & Fotzeu Mwaffo, V. (2005). « Caractéristiques et déterminants de l'emploi des jeunes au Cameroun ». *Cahiers de la stratégie de l'emploi*, n°05.

OCDE (2017). *Recommandation de 2013 du Conseil de l'OCDE sur l'égalité hommes femmes en matière d'éducation, d'emploi et d'entrepreneuriat*. Paris : Éditions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264279407-fr>

OCDE (2020). *Changer les lois et éliminer les obstacles à l'autonomisation des femmes : Egypte, Jordanie, Maroc et Tunisie*. Paris : OCDE. <https://doi.org/10.1787/22216944>

OpinionWay (2020). *La création d'entreprise, une motivation réelle pour les femmes qui expriment le besoin d'être accompagnées pour se lancer*. <https://www.franceactive.org/la-creation-dentreprise-une-motivation-reelle-pour-les-femmes-qui-expriment-le-besoin-detre-accompagnees-pour-se-lancer/>

Ozeren, E. (2014). "Sexual orientation discrimination in the workplace : A systematic review of literature". *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 109, 1203-1215.

Pailhé, A. & Solaz, A. (2007). « Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants ». *Recherches et Prévisions*, n° 90, décembre

Parini, L., & Lloren, A. (2017). « Discriminations envers les homosexuel·le·s dans le monde du travail en Suisse ». *Travail, genre et sociétés*, 38(2), 151-169.

Prauthois, L., & Biland, É. (2022). « L'État des LGBTI ». *Gouvernement et action publique*, 11(1), 11-35.

Ragins, B. R., & Cornwell, J. M. (2001). Pink triangles : "Antecedents and consequences of perceived workplace discrimination against gay and lesbian employees". *Journal of applied psychology*, 86(6), 1244.

Ravon, B. & Laval, C. (2019). « De l'adolescence aux adolescents dits 'difficiles' : dynamiques d'un problème public ». Brodriez-Dolino, A., Von Bueltzingsloewen, I., Eyraud, B., Laval, C. & Ravon, B. (dir), *Vulnérabilités sanitaires et sociales. De l'histoire à la sociologie*. Rennes : PUR, pp.221-232.

RDC-CUSO (2022), « *Projet Talents pluriels* ». *Etude de base – Rapport provisoire*, CERDT-BAS.

Richard, J. (2004). « Résilience et vulnérabilité De l'ajustement des concepts en psychogérontologie ». *Gérontologie et société*, vol. 27, n°109, pp.109-125.

Sahin, P., & Olry-Louis, I. (2021). "Dynamiques représentationnelles et identitaires au cours de la socialisation professionnelle de jeunes recrues LGBT ». *Psychologie du travail et des organisations*, 27(1), 53-73.

Sato, M., & Alexander, C. (2021). *STATE-SANCTIONED KILLING OF SEXUAL MINORITIES*. https://www.iranrights.org/attachments/library/doc_658.pdf

Souleima El Achkar (2023). *Compétences des jeunes : relever les défis et saisir des opportunités p un avenir professionnel plus prometteur*. Organisation International du Travail (OIT)/ILOSTAT, <https://ilostat.ilo.org/fr/youth-skills-tackling-challenges-and-seizing-opportunities-for-a-brighter-future-of-work/> (lu le 23 avril 2024).

Soulet, M.H. (2005). « Reconsidérer la vulnérabilité ». *Empan*, vol.4, n° 60, pp.24-29.

Tisseron, S. (2017). *La résilience*. Paris : PUF.

Soulet, M.H. (2014). « Vulnérabilité et enfance en danger. Quel rapport ? Quels apports ? ». Lardeux, L. (coord.) pour ONED, *Vulnérabilité, identification des risques et protection de l'enfance*. Paris : La Documentation française, pp. 128-139.

St-Pierre, M.-C. (2020). *Les collections de littérature jeunesse à contenu LGBTQ dans les bibliothèques publiques québécoises : Portrait et évaluation*.

Theodorakopoulos, N., & Budhwar, P. (2015). "Guest editors' introduction : Diversity and inclusion in different work settings: Emerging patterns, challenges, and research agenda". *Human Resource Management*, 54(2), 177-197.

Thomas, H. (2010). Les Vulnérables. *La démocratie contre les pauvres*. Bellecombe-en-Bauges : Éditions du Croquant, collection Terra.

Tilcsik, A. (2011). "Pride and Prejudice : Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States". *American Journal of Sociology*, 117(2), 586-626.

Trachman, M., & Lejbowicz, T. (2020). "Lesbiennes, gays, bisexuel•le•s et trans (LGBT) : Une catégorie hétérogène, des violences spécifiques". *Violences et rapports de genre. Enquête sur les violences de genre en France, Ined, Paris, coll. «Grandes Enquêtes*, 355-390.

Vipasana Karkee & Niall O'Higgins (2023). *Les jeunes africains sont confrontés à des défis pressants lors du passage de l'école au travail*. Organisation International du Travail (OIT)/ILOSTAT, août. <https://ilostat.ilo.org/fr/african-youth-face-pressing-challenges-in-the-transition-from-school-to-work/> (lu le 23 avril 2024)

Wisner B., Blaikie P., Cannon T. & Davis I. (2004). *At Risk: Natural hazards, people's vulnerability and disasters*. London : Routledge (Second edition).

DOI : [10.4324/9780203428764](https://doi.org/10.4324/9780203428764) Dauphiné, A. & Provitolo, D. (2007). La résilience : un concept pour la gestion des risques. *Annales de géographie*, vol.2, n° 654, pp.115-125.





cusointernational.org

info@cusointernational.org

