

MASCULINITE POSITIVE : UN LEVIER DE LA BONNE GOUVERNANCE DANS L'ADMINISTRATION PUBLIQUE CONGOLAISE

BABOTO BELE Hervé

*Assistant et Auditeur en sciences économiques à la Faculté des sciences
économiques et de gestion de l'Université Pédagogique Nationale et Expert
à la Cellule Technique Mixte de la Masculinité Positive
République démocratique du Congo
hervebaboto@gmail.com*

SAFI KANDOLO Julienne

*Coordinatrice Nationale de la Cellule Technique Mixte de la Masculinité Positive et
Assistante à la Faculté des sciences économiques
et de gestion de l'Université Pédagogique Nationale
République démocratique du Congo*

MITETE MUTUMBU Sterling Papy

*Ministre Provincial du Budget et Finance de la province de KWILU,
Attache de recherche au Centre de Recherche Sociale de Bandundu et Auditeur
à la Faculté des sciences économiques et de gestion de l'Université Pédagogique Nationale
République démocratique du Congo*

NKYEMBWA MULOBA Rais

MBUYI MWALABA Nathan

TONGBI VONGA Hencel

NYUNGE KABASELE Dorcas

USSENI NASSOR Nono

*Tous Experts à la Cellule Technique Mixte de la Masculinité Positive (CTM+)
République démocratique du Congo*

RESUME

Cette étude vise à examiner l'influence potentielle de la masculinité positive dans l'amélioration des pratiques administratives ainsi que dans le renforcement des mécanismes de gouvernance publique. Les résultats obtenus mettent en évidence une perception généralement favorable de ce concept auprès des répondants, lesquels l'associent principalement à des principes tels que le respect, l'égalité, l'intégrité, la responsabilité et un leadership inclusif. L'étude souligne également que certaines formes traditionnelles de comportements masculins sont considérées comme des facteurs pouvant limiter la participation et l'équité au sein de l'administration, alors que la masculinité positive est perçue comme une approche capable de promouvoir des relations professionnelles plus équilibrées et une gestion publique davantage orientée vers la responsabilité.

En outre, les analyses effectuées montrent que la masculinité positive est susceptible de renforcer plusieurs dimensions essentielles de la bonne gouvernance, notamment l'éthique, la transparence, le leadership administratif, l'environnement de travail et l'efficacité institutionnelle. Les résultats statistiques obtenus ont également révélé l'existence de certaines relations significatives entre les variables étudiées, mettant en évidence l'influence des facteurs sociaux et organisationnels sur la perception et l'application de la masculinité positive au sein de l'administration publique. À cet effet, cette étude souligne la nécessité de développer des actions de sensibilisation, de formation et d'intégration des valeurs liées à la masculinité positive dans les politiques administratives afin de favoriser une administration plus inclusive, performante et conforme aux principes de bonne gouvernance.

Mots-clés : Masculinité, Masculinité Positive, Gouvernance et Bonne Gouvernance, etc...

ABSTRACT

This study aims to examine the potential influence of positive masculinity on improving administrative practices and strengthening public governance mechanisms. The findings reveal a generally favorable perception of this concept among respondents, who primarily associate it with principles such as respect, equality, integrity, accountability, and inclusive leadership. The study also highlights that certain traditional forms of male behavior are viewed as factors that can limit participation and equity within the administration, whereas positive masculinity is seen as an approach capable of fostering more balanced professional relationships and a public management style more oriented toward accountability.

Furthermore, the analysis indicates that positive masculinity has the potential to strengthen several key dimensions of good governance, notably ethics, transparency, administrative leadership, the work environment, and institutional effectiveness. Statistical

results also revealed significant relationships between the variables studied, highlighting the influence of social and organizational factors on the perception and application of positive masculinity within public administration. Consequently, the study underscores the need for awareness-raising, training, and the integration of values associated with positive masculinity into administrative policies in order to foster an administration that is more inclusive, high-performing, and aligned with the principles of good governance.

Keywords: Masculinity, Positive Masculinity, Governance and Good Governance, etc.

INTRODUCTION

Au cours des dernières décennies, la bonne gouvernance est devenue un impératif majeur des politiques publiques à travers le monde. Elle constitue un ensemble de principes visant à garantir une gestion efficace, transparente, responsable, participative et équitable des affaires publiques. Selon le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), la bonne gouvernance repose sur la participation citoyenne, la primauté du droit, la transparence, la redevabilité, l'efficacité, l'équité et l'inclusion sociale (PNUD, 2022). Dans cette perspective, les administrations publiques sont appelées à promouvoir des valeurs favorisant non seulement la performance institutionnelle, mais également le respect des droits humains et l'égalité entre les femmes et les hommes.

La gouvernance publique en République démocratique du Congo (RDC) se trouve aujourd'hui à un tournant décisif, marqué par la nécessité d'intégrer des valeurs inclusives et égalitaires dans ses pratiques administratives. Dans ce contexte, la **masculinité positive** apparaît comme un levier stratégique pour renforcer la bonne gouvernance. Contrairement à la masculinité toxique, qui perpétue les discriminations et les violences basées sur le genre, la masculinité positive encourage les hommes à adopter des comportements responsables, respectueux et solidaires, favorisant ainsi l'égalité entre les sexes et la participation équitable de tous dans la sphère publique (Omboula, 2024).

En RDC, l'engagement politique en faveur de la masculinité positive s'est intensifié ces dernières années, notamment sous l'impulsion du Président Félix-Antoine Tshisekedi, reconnu comme « champion de la masculinité positive » par l'Union africaine. Cette orientation politique s'inscrit dans une dynamique plus large de promotion du genre et de lutte contre les violences faites aux femmes dans l'administration publique (Primature, 2025). La mise en œuvre de la **Stratégie nationale de la masculinité positive** constitue un outil essentiel pour bâtir des institutions publiques plus justes, inclusives et efficaces, capables de répondre aux défis contemporains de gouvernance (ACP, 2026).

Ainsi, l'intégration de la masculinité positive dans l'administration publique congolaise ne se limite pas à une réforme sociale, mais représente un véritable instrument de

gouvernance. Elle contribue à instaurer un climat de confiance, à réduire les inégalités structurelles et à promouvoir une culture organisationnelle fondée sur le respect mutuel et la responsabilité partagée. En ce sens, la masculinité positive devient un vecteur incontournable pour consolider la démocratie, renforcer l'efficacité institutionnelle et garantir une gouvernance équitable au service du développement durable.

De ce fait, la question fondamentale à laquelle notre étude voudrait répondre peut être formulée comme suit :

- Comment la masculinité positive peut-elle contribuer à l'instauration d'une bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise ?

Cette interrogation constitue le cœur de la présente étude, qui s'inscrit dans une démarche à la fois analytique.

L'objectif principal de cette étude est d'analyser dans quelle mesure la masculinité positive peut constituer un levier favorisant la bonne gouvernance au sein de l'administration publique congolaise. Plus spécifiquement, cette recherche vise à comprendre les perceptions, attitudes et pratiques des agents publics vis-à-vis des valeurs associées à la masculinité positive telles que le respect, l'intégrité, l'équité, la responsabilité et le leadership bienveillant. En outre, elle cherche à examiner comment ces valeurs peuvent contribuer à améliorer la qualité des relations professionnelles, renforcer l'éthique administrative et promouvoir une culture organisationnelle plus inclusive et responsable. Selon les principes de gouvernance moderne, la promotion des valeurs humaines et éthiques constitue un élément essentiel pour renforcer l'efficacité institutionnelle et la gestion publique (Organisation for Economic Co-operation and Development [OECD], 2017).

Cette étude vise également à identifier les obstacles susceptibles de limiter l'intégration de la masculinité positive dans les institutions publiques congolaises et à proposer des stratégies adaptées à son renforcement dans les pratiques administratives. Elle cherche ainsi à établir des relations entre les dimensions de la masculinité positive et certains indicateurs de bonne gouvernance tels que la transparence, la participation, la redevabilité et l'efficacité institutionnelle. Cette démarche permettra de produire des connaissances scientifiques susceptibles de contribuer aux réflexions sur les mécanismes d'amélioration de la gouvernance publique et du leadership administratif dans le contexte congolais (UNDP, 2016 ; Connell, 2005).

1. Méthodologie

Cette étude adopte une approche méthodologique qualitative afin de mieux comprendre les perceptions, attitudes et pratiques des agents publics relatives à la masculinité

positive ainsi que son influence sur la gouvernance administrative. Cette approche d'appui par la méthode descriptive et analytique qui seront accompagner par la technique documentaire et d'enquête qui vont permettre une analyse plus approfondie du phénomène étudié en associant les informations descriptives et explicatives (Creswell & Creswell, 2018).

La population ciblée est constituée des agents, cadres et responsables de l'administration publique congolaise exerçant dans différentes institutions publiques. Un échantillonnage de 500 répondants non probabiliste par choix raisonné a été retenu afin de sélectionner les participants selon leur pertinence par rapport aux objectifs de l'étude. La collecte des données s'appuie sur les techniques documentaire et d'enquête par questionnaire destinées à mesurer les perceptions et attitudes des répondants à l'égard de la masculinité positive (Fortin & Gagnon, 2022).

Les analyses statistiques comprendront des statistiques descriptives (fréquences et pourcentages) et le test du χ^2 pour examiner les relations entre les variables étudiées, avec un seuil de significativité fixé à 5 % (Field, 2018). Les données qualitatives seront quant à elles analysées suivant une approche thématique afin d'identifier les principaux obstacles, perceptions et stratégies favorables à la promotion de la masculinité positive dans l'administration publique congolaise.

I. CADRE THÉORIQUE

1. Fondements théoriques

La présente étude s'inscrit dans une approche multidisciplinaire mobilisant les sciences de gestion, la sociologie du genre et les théories de la gouvernance publique. L'objectif est de comprendre comment la promotion de la masculinité positive peut influencer les comportements des agents publics et contribuer au renforcement de la bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise. Trois cadres théoriques sont retenus : la théorie de la masculinité positive, la théorie de la gouvernance et la théorie du changement social.

1.1. La théorie de la masculinité positive

1.1.1. Masculinité positive

La masculinité positive est une approche qui encourage les hommes à adopter des comportements respectueux, responsables et solidaires, en rupture avec les modèles de masculinité toxique. Elle constitue un paradigme de transformation sociale et institutionnelle, favorisant l'égalité des sexes et la justice organisationnelle (Omboula, 2024).

1.1.2. Masculinité positive comme paradigme

La masculinité positive peut être conceptualisée comme un paradigme de transformation sociale et institutionnelle. Elle ne se limite pas à un changement de comportements individuels, mais s'inscrit dans une dynamique de réforme structurelle, visant à instaurer une gouvernance fondée sur l'équité, la responsabilité et la solidarité (Omboula, 2024).

1.1.3. La théorie de la masculinité hégémonique

La théorie de la masculinité hégémonique, développée par **Connell (2005)** puis approfondie avec **Messerschmidt (Connell & Messerschmidt, 2005)**, explique que les identités masculines sont des constructions sociales façonnées par les rapports de pouvoir. La masculinité hégémonique correspond au modèle culturel dominant qui valorise l'autorité, la domination, la compétition et le contrôle des ressources, tout en marginalisant les formes alternatives de masculinité.

Selon cette théorie, les rapports sociaux entre les sexes ne sont pas déterminés par des caractéristiques biologiques, mais par des normes sociales qui influencent les comportements des individus au sein des familles, des communautés et des organisations. Dans les administrations publiques, ces normes peuvent favoriser des pratiques discriminatoires, une faible participation des femmes aux postes de responsabilité et une culture organisationnelle peu inclusive (Connell & Messerschmidt, 2005).

Le concept de **masculinité positive** s'inscrit comme une évolution de cette théorie. Il ne vise pas à nier la masculinité, mais à promouvoir des modèles de leadership fondés sur la responsabilité, le respect des droits humains, la coopération, la non-violence et l'égalité entre les femmes et les hommes (Barker & Ricardo, 2005). Dans cette étude, cette théorie permet d'expliquer comment la transformation des normes masculines peut contribuer à améliorer les pratiques administratives et les relations professionnelles.

1.2. La théorie de la Gouvernance

1.2.1. Gouvernance

La **gouvernance** désigne l'ensemble des mécanismes, processus et institutions par lesquels les citoyens et les groupes sociaux expriment leurs intérêts, exercent leurs droits et obligations, et règlent leurs différends. Elle implique la participation, la transparence et la responsabilité dans la gestion des affaires publiques (Rhodes, 1996).

Quant à la **gouvernance publique**, elle concerne spécifiquement la gestion des institutions étatiques et des services publics. Elle vise à assurer une administration efficace et équitable au service des citoyens. Dans le contexte congolais, la masculinité positive devient un outil

stratégique pour améliorer la gouvernance publique en favorisant la participation équitable des hommes et des femmes dans la prise de décision (Primature, 2025).

1.2.2. Bonne gouvernance

La théorie de la bonne gouvernance trouve ses fondements dans les travaux de la Banque mondiale (1992) et du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD, 1997 ; 2022). Elle considère que le développement durable repose sur des institutions capables de gérer les ressources publiques avec efficacité, transparence, participation, responsabilité, équité et respect de l'État de droit.

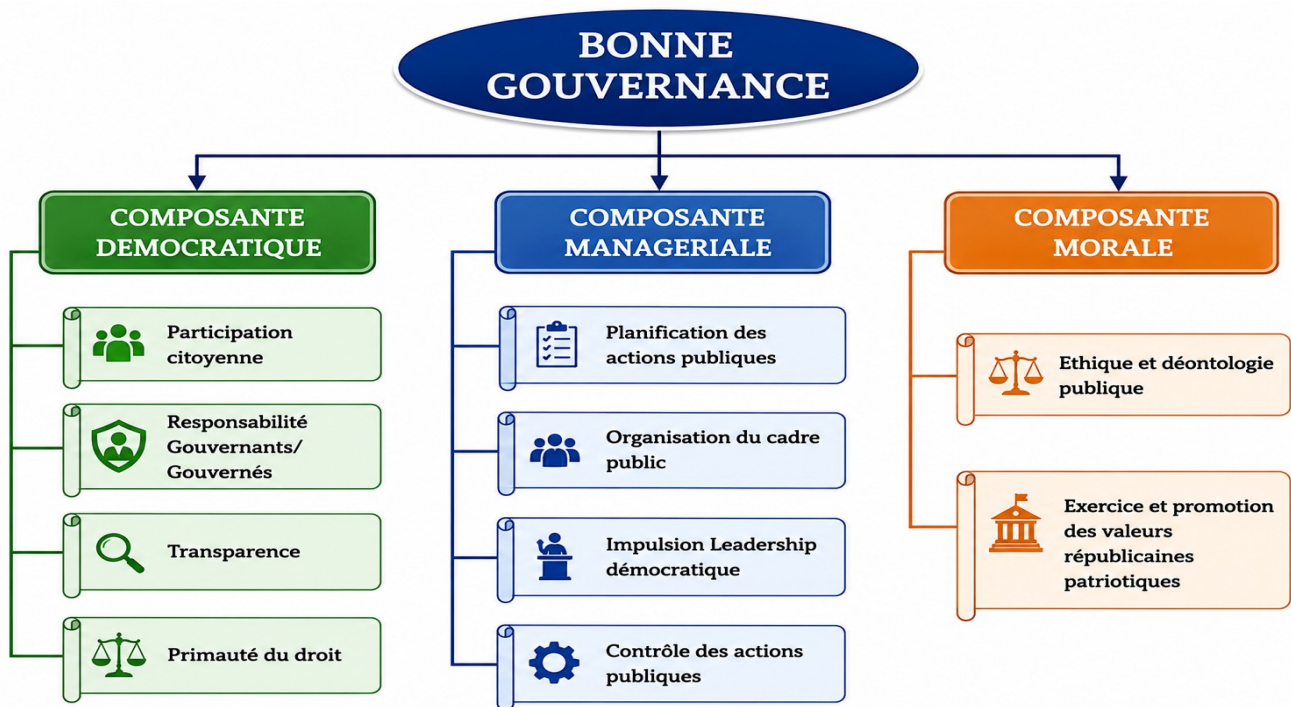
La bonne gouvernance se caractérise par des principes tels que la transparence, l'efficacité, la responsabilité et l'équité. Elle est considérée comme un pilier du développement durable et de la stabilité institutionnelle. L'intégration de la masculinité positive dans l'administration publique congolaise contribue à renforcer ces principes en réduisant les discriminations et en favorisant une culture inclusive (UNDP, 2023).

Le PNUD identifie plusieurs principes fondamentaux de la bonne gouvernance : la participation, la transparence, la redevabilité, l'efficacité, l'efficience, l'équité, la primauté du droit, la réactivité et la recherche du consensus (PNUD, 2022). Dans l'administration publique, ces principes favorisent une meilleure qualité des services publics, renforcent la confiance des citoyens envers les institutions et améliorent les performances organisationnelles.

Le but de la bonne gouvernance est de faire passer l'Administration Publique d'une gestion traditionnelle fondée sur un système hiérarchique généralement centralisé, où le contrôle est extérieur et centré sur la régularité, à un mode de gestion proche de celui de l'entreprise privée, où la responsabilité managériale repose sur un contrôle interne partagé, ayant pour but l'efficacité et la satisfaction des objectifs fixés, appuyé sur un audit chargé de l'évaluer et de l'améliorer en permanence.

La Nouvelle Gestion Publique est donc la Bonne Gouvernance dans la chose publique dont les composantes sont reprises dans la figure suivante :

Figure 1: Composantes de la bonne gouvernance



Source : MBUYAMBA KALOMBAY William 2021

L'amélioration de l'administration publique nécessite une profonde transformation des mentalités et des pratiques institutionnelles, visant à remplacer la culture traditionnelle fondée sur la hiérarchie rigide et l'obéissance passive par une culture axée sur les résultats, la responsabilité et l'efficacité. Cette transformation implique que le fonctionnaire devienne un véritable gestionnaire responsable et que les mécanismes de contrôle s'orientent davantage vers l'accompagnement et l'expertise, afin de répondre aux exigences d'une administration moderne.

Dans cette perspective, la bonne gouvernance repose sur trois composantes essentielles : démocratique, manageriale et morale. La composante démocratique favorise la participation citoyenne, la responsabilité, la transparence et le respect de l'État de droit, tandis que la composante manageriale met l'accent sur la planification, l'organisation et le leadership efficace. Enfin, la composante morale repose sur l'éthique, la déontologie publique et la promotion des valeurs républicaines. L'interaction entre ces différentes dimensions contribue au renforcement de l'efficacité institutionnelle, à l'amélioration des services publics et à l'accroissement de la confiance des citoyens envers l'administration publique.

1.2.3. Gouvernance participative

La gouvernance participative repose sur l'inclusion des citoyens et des acteurs sociaux dans la prise de décision publique. Elle valorise la transparence, la responsabilité et la collaboration. Dans ce cadre, la masculinité positive favorise une culture administrative où les hommes

deviennent des alliés de l'égalité, contribuant à des institutions plus représentatives et démocratiques (UNDP, 2023).

1.2.4. Leadership inclusif

Le leadership inclusif met l'accent sur la diversité et l'équité dans les pratiques managériales. Il s'agit d'un style de gouvernance qui reconnaît et valorise les différences, tout en créant un environnement où chacun peut contribuer pleinement. La masculinité positive s'inscrit dans cette logique en encourageant les hommes à adopter des comportements de soutien et de respect envers leurs collègues, indépendamment du genre (Catalyst, 2022).

Dans le cadre de cette recherche, la masculinité positive est envisagée comme un facteur susceptible de renforcer ces principes en encourageant des comportements professionnels éthiques, inclusifs et responsables. Les hommes occupant des fonctions de décision peuvent ainsi devenir des acteurs du changement institutionnel en favorisant l'égalité des chances, la lutte contre les discriminations et une culture administrative fondée sur le mérite.

1.3. La théorie du changement social

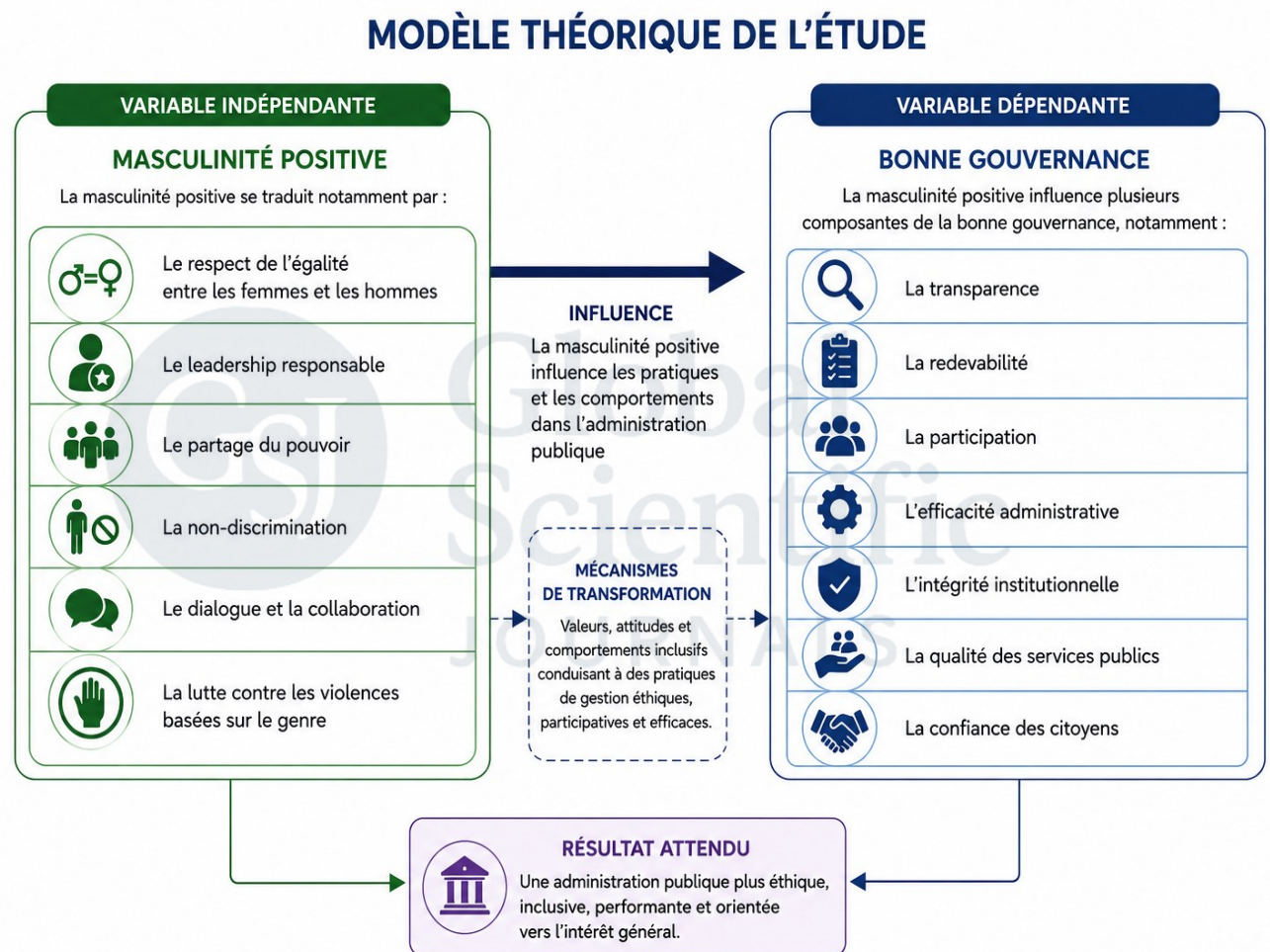
La théorie du changement social repose sur l'idée que les normes, les comportements et les institutions évoluent sous l'effet des interactions sociales, des politiques publiques et des transformations culturelles (Rogers, 2003). Les comportements individuels ne sont donc pas figés ; ils peuvent être modifiés par l'apprentissage, la sensibilisation, les modèles de rôle et les interventions institutionnelles.

Appliquée à la masculinité positive, cette théorie montre que les hommes peuvent progressivement adopter des comportements favorables à l'égalité de genre lorsqu'ils sont impliqués dans des programmes de sensibilisation, de formation et de leadership transformateur (ONU Femmes, 2021). Les initiatives développées en République démocratique du Congo, notamment la Stratégie nationale de promotion de la masculinité positive, illustrent cette dynamique de changement des normes sociales.

Dans l'administration publique, cette transformation peut conduire à une amélioration des relations de travail, à une plus grande participation des femmes dans les instances décisionnelles, à la réduction des conflits liés au genre et au renforcement de l'éthique administrative.

La justice sociale est un principe fondamental de la gouvernance moderne, visant à réduire les inégalités et à promouvoir l'équité. En RDC, l'intégration de la masculinité positive dans l'administration publique contribue à la lutte contre les discriminations structurelles et à la promotion d'un climat institutionnel équitable, garantissant l'accès égal aux opportunités et aux responsabilités (Fraser, 2009).

2. Modèle théorique de la recherche



Source : Auteur

Le modèle théorique présenté met en évidence la relation entre la masculinité positive comme variable indépendante et la bonne gouvernance comme variable dépendante dans l'administration publique congolaise. Selon ce modèle, la masculinité positive se manifeste à travers plusieurs dimensions essentielles, notamment le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes, le leadership responsable, le partage du pouvoir, la non-discrimination, le dialogue et la collaboration ainsi que la lutte contre les violences basées sur le genre. Ces éléments représentent des valeurs et comportements susceptibles d'influencer positivement les attitudes et les pratiques professionnelles des agents publics. À travers ces principes, la masculinité positive dépasse la conception traditionnelle de la masculinité fondée

sur la domination ou l'autoritarisme pour promouvoir une approche davantage axée sur l'inclusion, la responsabilité et la coopération.

Par ailleurs, le modèle montre que ces différentes dimensions influencent directement plusieurs composantes de la bonne gouvernance, notamment la transparence, la redevabilité, la participation, l'efficacité administrative, l'intégrité institutionnelle, la qualité des services publics ainsi que la confiance des citoyens envers les institutions publiques. Cette influence s'opère à travers des mécanismes de transformation liés aux valeurs, aux attitudes et aux comportements inclusifs qui favorisent des pratiques de gestion éthiques, participatives et efficaces. Ainsi, l'application de la masculinité positive dans l'administration publique congolaise est susceptible de conduire à une administration plus éthique, plus inclusive, plus performante et davantage orientée vers l'intérêt général, contribuant ainsi au renforcement de la bonne gouvernance.

3. Pertinence du cadre théorique

Le choix de ces trois théories est justifié par leur complémentarité. La théorie de la masculinité hégémonique permet de comprendre les origines des rapports sociaux de domination ; la théorie de la bonne gouvernance fournit les critères d'évaluation des performances institutionnelles ; enfin, la théorie du changement social explique les mécanismes par lesquels les normes et les comportements peuvent évoluer vers des pratiques plus inclusives.

Ainsi, ce cadre théorique offre une base d'analyse cohérente pour examiner comment la promotion de la masculinité positive peut devenir un levier de transformation institutionnelle et contribuer à renforcer la gouvernance publique en République démocratique du Congo.

3. INTERPRETATION DES RESULTATS DE L'ENQUETE

3.1. ANALYSE DESCRIPTIVE

3.1.1. IDENTIFICATION DES ENQUETES

Il est question à ce point de présenter le profil des enquêtés notamment selon le genre, la Tranche d'âge, le niveau d'instruction et l'ancienneté dans l'administration public, Ce profil nous permettra ainsi juger la pertinence des réponses fournies par chaque enquêté.

Tableau 1 : Répartition des enquêtés selon le genre, la Tranche d'âge, le Niveau d'instruction et l'ancienneté dans l'administration Public

VARIABLES		F.A	F.R	%
Genre	Masculin	315	0,63	63
	Féminin	185	0,37	37
TOTAL		500	1	100
Tranche d'âge	Moins de 25 ans	60	0,12	12
	25 – 35 ans	170	0,34	34
	36 – 45 ans	150	0,3	30
	46 – 55 ans	90	0,18	18
	Plus de 55 ans	30	0,06	6
TOTAL		500	1	100
Niveau d'instruction	Para scolaire	20	0,04	4
	D4	60	0,12	12
	Diplômé	90	0,18	18
	Gradué	160	0,32	32
	Licencié	130	0,26	26
	Doctorant/autres	40	0,08	8
TOTAL		500	1	100
Ancienneté dans l'administration	Moins de 3 mois	15	0,03	3
	3–7 mois	25	0,05	5
	7 mois–1 an	40	0,08	8
	1–3 ans	80	0,16	16
	3–7 ans	120	0,24	24
	7–10 ans	90	0,18	18
	11–20 ans : 20 (20%)	100	0,2	20
	21 ans et plus	30	0,06	6
TOTAL		500	1	100
Fonction ou Grade	Agent	285	0,57	57
	Cadre	145	0,29	29
	Responsable	50	0,1	10
	Autres	20	0,04	4
TOTAL		500	1	100

Source : Données recueillies au cours de l'enquête.

Commentaire : L'analyse des caractéristiques sociodémographiques des 500 enquêtés révèle une diversité représentative des acteurs de l'administration publique congolaise, offrant ainsi un cadre pertinent pour étudier la masculinité positive comme levier de la bonne gouvernance. Les résultats montrent une prédominance masculine avec 63 % des répondants contre 37 % de

publiques. Cette réalité permet d'analyser l'influence potentielle des valeurs associées à la masculinité positive, notamment la responsabilité, l'intégrité, le leadership participatif et le respect de l'égalité, dans l'amélioration des pratiques administratives et de la gouvernance institutionnelle.

L'étude de la tranche d'âge indique une concentration des enquêtés dans les catégories de 25 à 35 ans (34 %) et de 36 à 45 ans (30 %), ce qui témoigne d'une administration composée principalement d'une population active relativement jeune et mature. Par ailleurs, le niveau d'instruction apparaît relativement élevé, dominé par les gradués (32 %) et les licenciés (26 %). Cette situation constitue un facteur favorable à l'adoption des principes liés à la masculinité positive, dans la mesure où un niveau élevé d'éducation contribue généralement au développement de comportements tels que l'ouverture d'esprit, le respect des normes éthiques et la gestion responsable des affaires publiques.

En outre, les résultats montrent une diversité d'ancienneté professionnelle et de niveaux hiérarchiques, avec une forte proportion d'agents administratifs (57 %) suivis des cadres (29 %). Cette diversité permet de recueillir des perceptions variées sur les pratiques administratives et les styles de leadership. Dans l'ensemble, ces caractéristiques sociodémographiques démontrent que plusieurs facteurs tels que le genre, l'âge, le niveau d'instruction, l'expérience professionnelle et le statut hiérarchique peuvent influencer les comportements organisationnels et contribuer à l'émergence de pratiques favorables à une administration publique plus efficace, inclusive et orientée vers la bonne gouvernance.

3.1.2. QUESTIONS TECHNIQUES

Ici nous allons présenter la distribution des variables relatives à la masculinité positive comme levier de la bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise. Il met en évidence les perceptions, les connaissances, le niveau de compréhension ainsi que les différentes dimensions associées à ce concept, notamment ses valeurs fondamentales, son applicabilité dans l'administration publique, son influence sur le leadership, le climat de travail, l'équité et la gouvernance institutionnelle. Cette présentation permet d'apprécier la manière dont les répondants perçoivent la contribution potentielle de la masculinité positive dans l'amélioration des pratiques administratives et dans la promotion d'une gestion publique plus efficace, inclusive et orientée vers les principes de bonne gouvernance.

Tableau 2 : Distribution des variables relatives à la masculinité positive comme levier de la bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise

VARIABLES		F.A	F.R	%
Connaissance de la masculinité positive	Oui	340	0,68	68
	Non	160	0,32	32
TOTAL		500	1	100
Définition de la masculinité positive	Égalité et respect entre genres	175	0,35	35
	Leadership bienveillant	120	0,24	24
	Responsabilité sociale	90	0,18	18
	Bonne gestion des relations	75	0,15	15
	Autres	40	0,08	8
TOTAL		500	1	100
Niveau de compréhension	Très faible	30	0,06	6
	Faible	70	0,14	14
	Moyen	195	0,39	39
	Bon	155	0,31	31
	Très bon	50	0,1	10
TOTAL		500	1	100
Valeurs à promouvoir fortement ou très fortement	Respect	140	0,28	28
	Intégrité	115	0,23	23
	Équité	105	0,21	21
	Responsabilité	85	0,17	17
	Transparence	55	0,11	11
TOTAL		500	1	100
Applicabilité de la masculinité positive dans l'administration publique	Oui	370	0,74	74
	Non	75	0,15	15
	Sans avis	55	0,11	11
TOTAL		500	1	100
Influence négative des comportements masculins traditionnels	Oui	410	0,82	82
	Non	90	0,18	18
TOTAL		500	1	100
Contributions potentielles de la masculinité positive	Réduction de la corruption	110	0,22	22
	Renforcement de l'éthique	125	0,25	25
	Amélioration de la transparence	100	0,2	20
	Égalité professionnelle	65	0,13	13
	Participation des femmes	40	0,08	8
	Cohésion institutionnelle	60	0,12	12
TOTAL		500	1	100
La masculinité positive améliore le leadership administratif développement	Pas d'accord	25	0,05	5
	Peu d'accord	40	0,08	8
	Neutre	60	0,12	12
	D'accord	235	0,47	47
	Tout à fait d'accord	140	0,28	28
TOTAL		500	1	100
La masculinité positive améliore le climat de travail	Pas d'accord	30	0,06	6
	Peu d'accord	50	0,1	10

	Neutre	75	0,15	15
	D'accord	220	0,44	44
	Tout à fait d'accord	125	0,25	25
TOTAL		500	1	100
La masculinité positive contribue à la bonne gouvernance	Pas d'accord	25	0,05	5
	Peu d'accord	35	0,07	7
	Neutre	50	0,1	10
	D'accord	240	0,48	48
	Tout à fait d'accord	150	0,3	30
TOTAL		500	1	100
La masculinité positive respect de l'équité	Toujours	75	0,15	15
	Souvent	225	0,45	45
	Rarement	150	0,3	30
	Jamais	50	0,1	10
TOTAL		500	1	100
Observation d'un leadership positif	Oui	355	0,71	71
	Non	145	0,29	29
TOTAL		500	1	100
Stratégies recommandées pour la masculinité positive	Formations	210	0,42	42
	Sensibilisation	175	0,35	35
	Intégration dans les politiques RH	115	0,23	23
TOTAL		500	1	100

Source : Nous même sur base de données de nos enquêtes

Commentaires : L'analyse des variables relatives à la masculinité positive met en évidence une perception globalement favorable de ce concept au sein de l'administration publique congolaise. Les résultats indiquent que 68 % des répondants déclarent avoir une connaissance de la masculinité positive contre 32 % qui affirment ne pas la connaître. Quant à sa définition, une proportion importante des enquêtés (35 %) l'associe à l'égalité et au respect entre les genres, suivie du leadership bienveillant (24 %), de la responsabilité sociale (18 %) et de la bonne gestion des relations (15 %). Cette répartition montre que la masculinité positive est principalement perçue comme un ensemble de comportements favorisant des relations équilibrées, inclusives et respectueuses dans les milieux professionnels. De plus, le niveau de compréhension apparaît relativement satisfaisant, puisque 39 % des répondants présentent une compréhension moyenne, 31 % une bonne compréhension et 10 % une très bonne compréhension, traduisant une familiarité progressive avec le concept.

Les résultats montrent également que les répondants identifient plusieurs valeurs fondamentales devant être fortement promues dans l'administration publique, notamment le respect (28 %), l'intégrité (23 %), l'équité (21 %), la responsabilité (17 %) et la transparence (11 %). Ces valeurs constituent des principes essentiels de la bonne gouvernance et sont en cohérence avec les fondements de la masculinité positive. Par ailleurs, une forte majorité des enquêtés (74 %) estime que la masculinité positive peut être appliquée dans l'administration

publique, tandis que 82 % considèrent que les comportements masculins traditionnels

exercent une influence négative sur les pratiques administratives. Cette perception suggère que les modèles masculins traditionnels, souvent associés à l'autoritarisme, à l'exclusion ou à certaines formes de domination, peuvent constituer des obstacles à une gouvernance plus participative et inclusive.

En outre, les répondants reconnaissent plusieurs contributions potentielles de la masculinité positive dans l'amélioration des institutions publiques, notamment le renforcement de l'éthique (25 %), la réduction de la corruption (22 %) et l'amélioration de la transparence (20 %). Une majorité importante des enquêtés est également d'accord ou tout à fait d'accord que la masculinité positive améliore le leadership administratif (75 %), favorise un meilleur climat de travail (69 %) et contribue à la bonne gouvernance (78 %). De plus, 60 % des répondants considèrent que la masculinité positive favorise souvent ou toujours le respect de l'équité, tandis que 71 % déclarent avoir déjà observé un leadership positif dans leur environnement administratif. Enfin, les principales stratégies recommandées pour renforcer la masculinité positive sont les formations (42 %), la sensibilisation (35 %) et l'intégration dans les politiques de gestion des ressources humaines (23 %). Dans le cadre du thème « Masculinité positive : un levier de la bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise », ces résultats démontrent que la masculinité positive est perçue comme un instrument important pouvant contribuer à une administration plus éthique, transparente, inclusive et efficace.

3.2. TESTE DE Khi2

Le test du Khi-2 constitue un outil statistique essentiel dans cette étude, car il permet de vérifier l'existence de relations significatives entre les différentes variables liées à la masculinité positive et à la bonne gouvernance dans l'administration publique. Il facilite la validation des hypothèses de recherche en déterminant si les associations observées entre les variables résultent d'un lien réel ou du hasard.

Par ailleurs, cette méthode renforce la validité scientifique des résultats en apportant une interprétation objective des données collectées. Elle permet ainsi d'évaluer l'influence des valeurs associées à la masculinité positive, telles que le respect, l'équité, la responsabilité, la transparence et le leadership inclusif, sur les pratiques administratives et sur l'amélioration des mécanismes de bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise.

Tableau 3 : Analyse du teste de Khi2 sur le Niveau de compréhension de la masculinité positive et perception de son applicabilité dans l'administration publique

Effectifs Théoriques				
Niveau de compréhension de la masculinité positive	Applicabilité de la masculinité positive dans l'administration publique			Total
	Oui	Non	Sans avis	
Très faible	22,2	4,6	3,2	30
Faible	51,8	10,64	7,56	70
Moyen	114,7	23,56	16,74	155
Bon	114,7	23,56	16,74	155
Très bon	37	7,6	5,4	50
Total	340,40	69,92	49,68	460
Condition d'application : 5 Surface à droite du khi-deux : 0,226724203 valeur du khi-deux : 2,96804193 khi-deux critique : 5,991464547				

Source : Nous-mêmes sur Excel en base des Données recueillies au cours de l'enquête.

L'analyse du test du Khi-deux a été effectuée afin d'examiner l'existence d'une relation entre le niveau de compréhension de la masculinité positive et son applicabilité dans l'administration publique congolaise. Les résultats indiquent une valeur calculée du Khi-deux de 2,96804193, inférieure à la valeur critique de 5,991464547, avec une probabilité associée ($p = 0,226724203$) supérieure au seuil de signification de 0,05. Ces résultats conduisent au non-rejet de l'hypothèse nulle, ce qui signifie qu'il n'existe pas de relation statistiquement significative entre la compréhension de la masculinité positive et son applicabilité au sein de l'échantillon étudié.

Cette situation suggère que la connaissance du concept de masculinité positive ne constitue pas à elle seule une condition suffisante pour assurer sa mise en pratique dans l'administration publique. L'efficacité de cette approche comme outil d'amélioration de la gouvernance semble également dépendre d'autres facteurs institutionnels et organisationnels tels que les politiques administratives, le leadership, les mécanismes de formation ainsi que les valeurs de responsabilité, de transparence et d'éthique professionnelle qui orientent les comportements des agents publics.

Tableau 4 : Analyse du teste de Khi2 sur le Genre et perception des comportements masculins traditionnels

Effectifs Théoriques			
Genre	Comportements masculins traditionnels		Total
	Oui	Non	
Masculin	258,3	56,7	315
Féminin	151,7	33,3	185
Total	410,00	90,00	500
Condition d'application : 5 Surface à droite du khi-deux : 1,9345E-08 valeur du khi-deux : 35,5206899 Khi-deux critique : 5,99146455			

Source: Nous-mêmes sur Excel en base des Données recueillies au cours de l'enquête.

L'analyse du test du Khi-deux a été effectuée afin d'examiner l'existence d'une relation entre le genre des répondants et la perception des comportements masculins traditionnels dans l'administration publique congolaise. Les résultats montrent une valeur calculée du Khi-deux de 35,5206899, supérieure à la valeur critique de 5,99146455, avec une probabilité associée ($p = 1,9345E-08$) largement inférieure au seuil de signification de 0,05. Ces résultats conduisent au rejet de l'hypothèse nulle et indiquent l'existence d'une relation statistiquement significative entre le genre et la perception des comportements masculins traditionnels.

Ces résultats suggèrent que les perceptions des comportements masculins traditionnels diffèrent selon le genre et peuvent influencer les relations professionnelles ainsi que les pratiques administratives. Cette situation met en évidence l'importance de promouvoir une masculinité positive fondée sur des valeurs telles que l'équité, la responsabilité, le respect et le leadership inclusif afin de limiter les effets négatifs des modèles traditionnels et de favoriser une gouvernance publique plus participative, transparente et efficace.

Tableau 5 : Analyse du teste de Khi2 sur la Leadership positif observé et contribution à la bonne gouvernance

Effectifs Théoriques						
Observation d'un leadership positif	Contribution à la bonne gouvernance					Total
	Pas d'accord	Peu d'accord	Neutre	D'accord	Tout à fait d'accord	
Oui	17,8	24,9	35,5	170,4	106,5	355
Non	7,3	10,2	14,5	69,6	43,5	145
Total	25,00	35,00	50,00	240,00	150,00	500
Condition d'application : 5 Surface à droite du khi-deux : 0,999681839 valeur du khi-deux : 0,000636422 khi-deux critique : 5,991464547						

Source: Nous-mêmes sur Excel en base des Données recueillies au cours de l'enquête.

L'analyse du test du Khi-deux a été réalisée afin d'évaluer l'existence d'une relation entre l'observation d'un leadership positif et sa contribution à la bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise. Les résultats montrent une valeur calculée du Khi-deux de 0,000636422, inférieure à la valeur critique de 5,991464547, avec une probabilité associée ($p = 0,999681839$) largement supérieure au seuil de signification de 0,05. Ces résultats conduisent au maintien de l'hypothèse nulle, indiquant l'absence d'une relation statistiquement significative entre les deux variables étudiées.

Ces résultats suggèrent que la présence ou l'observation d'un leadership positif ne suffit pas à elle seule pour garantir une amélioration de la gouvernance administrative. La contribution de la masculinité positive à la bonne gouvernance semble également dépendre d'autres facteurs tels que l'éthique professionnelle, les mécanismes institutionnels, la transparence, la responsabilité administrative ainsi que l'application effective des valeurs de bonne gestion au sein des institutions publiques.

CONCLUSION

La présente étude avait pour objectif d'analyser la masculinité positive comme levier de la bonne gouvernance dans l'administration publique congolaise. Les résultats obtenus montrent que la majorité des répondants possède une connaissance relativement satisfaisante du concept de masculinité positive et reconnaît son importance dans l'amélioration des pratiques administratives. Les analyses révèlent que les valeurs associées à la masculinité positive, notamment le respect, l'intégrité, l'équité, la responsabilité, le leadership inclusif et la transparence, sont perçues comme des éléments essentiels susceptibles de contribuer au renforcement de la gouvernance publique.

mettre en évidence certaines relations significatives entre les variables étudiées, tandis que d'autres associations n'ont pas montré d'influence statistiquement démontrée. Ces résultats suggèrent que la masculinité positive ne peut produire des effets durables sur la gouvernance publique que lorsqu'elle est accompagnée de mécanismes institutionnels, organisationnels et culturels favorisant son application effective. Ainsi, la transformation des modèles traditionnels de masculinité vers des pratiques fondées sur le dialogue, le partage des responsabilités, l'équité et la participation apparaît comme une stratégie pouvant contribuer à une administration publique plus efficace, plus inclusive et davantage orientée vers l'intérêt général.

À la lumière des résultats obtenus, plusieurs pistes d'action peuvent être envisagées afin de renforcer l'influence de la masculinité positive sur la bonne gouvernance de l'administration publique congolaise, que l'Etat congolais doit :

- Renforcer les programmes de formation et de sensibilisation sur les principes de la masculinité positive au sein des administrations publiques ;
- Intégrer les valeurs de la masculinité positive dans les politiques de gestion des ressources humaines et dans les mécanismes de gouvernance administrative ;
- Promouvoir un leadership responsable et participatif favorisant l'inclusion, l'équité et le partage des responsabilités dans les institutions publiques ;
- Mettre en place des mécanismes institutionnels de prévention des comportements discriminatoires et des violences basées sur le genre ;
- Encourager le respect des principes de transparence, de responsabilité et d'intégrité dans les pratiques administratives ;
- Développer des programmes de renforcement des capacités visant à promouvoir des pratiques de gestion publique éthiques et inclusives.

BIBLIOGRAPHIE

- PNUD. (2022). *Rapport sur le développement humain 2021/2022*.
- ACP. (2026, 15 mai). *Masculinité positive : l'implémentation de la stratégie nationale sollicitée pour promouvoir des familles équilibrées*. Agence Congolaise de Presse.
- Omboula, S. B. (2024). *La masculinité positive, une approche au service de l'égalité des sexes et de l'autonomisation de la femme en République du Congo*. Archive ouverte HAL.
- Primature. (2025, 28 mars). *Un pas décisif pour l'égalité des genres : le Gouvernement s'engage vers un modèle d'administration publique plus paritaire*. Cellule de Communication de la Primature.
- Barker, G., & Ricardo, C. (2005). *Young men and the construction of masculinity in Sub-Saharan Africa: Implications for HIV/AIDS, conflict, and violence*. World Bank.
- Banque mondiale. (1992). *Governance and Development*. World Bank.
- Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2e éd.). University of California Press.

-
- Connell, R. W., & Messerschmidt, J. W. (2005). *Hegemonic masculinity: Rethinking the concept*. *Gender & Society*, 19(6), 829-859.
 - ONU Femmes. (2021). *Engaging Men and Boys as Agents of Change for Gender Equality*.
 - PNUD. (1997). *Governance for Sustainable Human Development*.
 - Rogers, E. M. (2003). *Diffusion of Innovations* (5th ed.). Free Press.
 - Rhodes, R. A. W. (1996). *The new governance: Governing without government*. *Political Studies*, 44(4), 652–667.
 - UNDP. (2023). *Participatory governance and gender equality in Africa*. United Nations Development Programme.
 - Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). *Research design: Qualitative, quantitative and mixed methods approaches* (5e éd.). Sage Publications.
 - Field, A. (2018). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics* (5e éd.). Sage Publications.
 - Fortin, M.-F., & Gagnon, J. (2022). *Fondements et étapes du processus de recherche : Méthodes quantitatives et qualitatives* (4e éd.). Chenelière Éducation.
 - Connell, R. W. (2005). *Masculinities* (2e éd.). University of California Press.
 - Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2017). *Recommendation of the Council on Public Integrity*. OECD Publishing.
 - United Nations Development Programme (UNDP). (2016). *Governance for Sustainable Development*. UNDP.
 - MBUYAMBA KALOMBAY William (2025), *note de cours de Comptabilité Publique*, L2 Eco Pub, FASEG, UPN, Kinshasa.