

Femmes dans la gendarmerie de Daloa : entre intégration formelle, barrières invisibles et stratégies de résilience''

Mariame Tata FOFANA

Docteure en Sociologie, Enseignant-chercheur, Département Socio-Anthropologie

*Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa, Côte-d'Ivoire
mariametata@yahoo.fr*

Amenan Elise Euphemie KOUADIO

*Master en Sociologie, Etudiante, Département Socio-Anthropologie
Université Jean Lorougnon Guédé de Daloa, Côte-d'Ivoire
euphemie.kouadio@gmail.com*

Résumé

Cet article examine l'intégration des femmes dans le secteur de la sécurité en Côte d'Ivoire, en se concentrant particulièrement sur leur participation au sein de la gendarmerie dans la ville de Daloa. Alors que des progrès ont été réalisés dans l'intégration formelle des femmes gendarmes, des barrières invisibles persistent, limitant leur accès et leur progression au sein de cette institution. L'objectif de cette étude est d'explorer ces dynamiques, en mettant en lumière les obstacles rencontrés par les femmes dans leur quête d'égalité professionnelle dans le contexte spécifique de Daloa. La méthodologie adoptée repose sur une approche qualitative, intégrant des entretiens approfondis, des observations sur le terrain et l'analyse documentaire. Trois résultats majeurs émergent de cette recherche. Premièrement, l'intégration formelle des femmes gendarmes est identifiable, mais elle coexiste avec des obstacles institutionnels. Deuxièmement, des barrières invisibles, telles que des stéréotypes de genre persistants, entravent l'évolution professionnelle des femmes au sein de la gendarmerie. Enfin, les femmes gendarmes développent des stratégies d'adaptation et de résistance pour surmonter ces obstacles, soulignant leur résilience et leur détermination. Cette étude contribue à la compréhension des défis spécifiques auxquels les femmes sont confrontées dans le domaine de la sécurité, tout en offrant des perspectives sur les moyens par lesquels elles peuvent surmonter ces défis.

Mots clés : intégration formelle, barrières invisibles, stratégies de résilience, genre, gendarmerie.

Abstract

This article examines the integration of women into the security sector, focusing particularly on their participation within the gendarmerie in the city of Daloa. While progress has been made in the formal integration of women gendarmes, invisible barriers persist, limiting their access and progression within this institution. The aim of this study is to explore these dynamics, highlighting the obstacles encountered by women in their quest for professional equality in the specific context of Daloa. The methodology adopted is based on a qualitative approach, integrating in-depth interviews, field observations and documentary analysis. Three major findings emerge from this research. Firstly, the formal integration of women gendarmes is identifiable, but coexists with institutional obstacles. Secondly, invisible barriers, such as persistent gender stereotypes, hinder women's professional development within the gendarmerie. Finally, women gendarmes develop coping and resistance strategies to overcome these obstacles, underlining their resilience and determination. This study contributes to the understanding of the specific challenges faced by women in the security field, while offering insights into the ways in which they can overcome these challenges.

Keywords : formal integration, invisible barriers, resilience strategies, gender, gendarmerie.

Introduction

Dans un contexte mondial où l'égalité des sexes est devenue une préoccupation majeure, la question de la participation des femmes dans des secteurs traditionnellement masculins prend une signification particulière. Le domaine de la sécurité, en particulier au sein des forces de l'ordre, n'échappe pas à cette dynamique. L'égalité des sexes revêt une importance cruciale dans tous les secteurs de la société, non seulement en tant que principe fondamental de justice, mais également en raison des avantages substantiels qu'elle procure à la société dans son ensemble. La présence équilibrée d'hommes et de femmes au sein des forces de sécurité représente une étape significative vers la création d'institutions plus représentatives, résilientes et efficaces (Alioune A, 2012). La diversité au sein de ces institutions n'est pas simplement une question de quota ou de représentation symbolique, mais elle revêt une dimension stratégique essentielle. Des études démontrent que la diversité de genre au sein des forces de sécurité améliore la qualité des décisions, renforce la confiance du public et favorise une approche plus inclusive dans la résolution des problèmes complexes (Braun, A., & Brunner, G. 2020).

L'intégration des femmes dans des rôles actifs au sein des forces de sécurité n'est pas simplement une question de progrès social, mais également une nécessité pour garantir une réponse holistique et adaptative aux défis contemporains en matière de sécurité. Les femmes apportent une perspective unique, des compétences variées et un style de leadership complémentaire qui peuvent contribuer à la résolution de problèmes complexes, allant de la prévention du crime à la gestion de crises. Cependant, cette intégration des femmes, est une question cruciale qui soulève des défis complexes. Bamba (2016): souligne que malgré des avancées notables, comme le recrutement accru de femmes, des obstacles majeurs persistent. Ces défis sont amplifiés par des stéréotypes de genre au sein des institutions et un manque de soutien institutionnel. De plus, il met en évidence les défis liés à la conciliation entre vie professionnelle et familiale pour les femmes. Gueye (2022) se concentrant sur le Sénégal, décrit les défis spécifiques auxquels sont confrontées les femmes gendarmes. Bien qu'elles subissent souvent des discriminations et des micro-agressions, l'auteur note également les stratégies de résistance développées par ces femmes pour s'affirmer dans un milieu masculin. Quant à Diallo (2018): L'étude de Diallo en Côte d'Ivoire met en avant les progrès réalisés en matière de recrutement et de formation des femmes. Toutefois, elle souligne que des défis persistent, notamment en termes d'avancement professionnel et de reconnaissance des contributions féminines. Tous ces auteurs soulignent les défis complexes de l'intégration des femmes dans les forces de sécurité africaines et insiste sur l'importance d'une politique inclusive et d'un soutien institutionnel solide pour assurer une représentation équitable des femmes dans ces institutions.

A propos de cette étude, elle se concentre spécifiquement sur la situation à Daloa, Côte d'Ivoire, une région où la dynamique de genre dans le secteur de la sécurité demeure un sujet peu exploré. Les lois nationales et les engagements internationaux en faveur de l'égalité des sexes ont connu une progression significative au cours des dernières décennies.

La Côte d'Ivoire, tout comme de nombreux autres pays, a adopté des lois visant à garantir l'égalité des chances dans le domaine de l'emploi, y compris au sein des forces de sécurité. L'intégration de citoyens

dans les forces armées a longtemps été perçue comme réservée exclusivement à la population masculine. Cette perspective a profondément marqué les sociétés, lesquelles considéraient que l'envoi de femmes sur un théâtre d'opérations était incompatible avec les normes de la condition féminine. Cette vision était fondée sur l'idée que les femmes étaient destinées exclusivement à des rôles liés à la maternité et à l'entretien du foyer (Klen, 2010). En plus de la différenciation des activités en fonction du genre, les recherches documentaires ont également révélé plusieurs autres facteurs d'exclusion des femmes dans le domaine militaire. Parmi ces facteurs, on trouve l'affirmation selon laquelle, en raison de différences biologiques et de dispositions physiques, les femmes ne pourraient pas faire face au corps à corps avec l'ennemi en cas de crise, car cela nécessiterait un niveau élevé de force physique et d'agressivité (C. Dandeker, 2003). De plus, les conditions de travail parfois inhospitalières dans le milieu militaire, telles que l'absence d'installations sanitaires adéquates (toilettes, douche, vestiaire), le manque d'opportunités et de temps pour maintenir une hygiène corporelle appropriée, ainsi que la durée prolongée des missions, sont souvent citées comme des raisons pour ne pas impliquer les femmes (Riel, 2015).

La Côte d'Ivoire, en 2012, a lancé une Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) visant à moderniser son appareil de défense et de sécurité. Cela a conduit à l'intégration des femmes dans la gendarmerie, qui était jusqu'alors réservée aux hommes depuis sa création en 1961. Le Conseil des ministres a adopté une communication le 14 mai 2014, annonçant l'entrée des jeunes filles à la Gendarmerie Nationale à partir de la rentrée académique 2015-2016. Le quota réservé aux femmes pour ce concours est de 10 %, aussi bien pour les officiers que pour les sous-officiers. Suite à cette décision, quatre femmes officiers (sous-lieutenants) ont intégré le centre d'application des officiers de la gendarmerie d'Abidjan-Cocody en octobre 2014, suivi en 2015-2016 par trente-six jeunes filles constituant la première promotion mixte, réparties dans les deux écoles de gendarmerie (Cocody et Toroguhé). Depuis l'entrée en vigueur de cette décision jusqu'en 2018, quatre-vingt-dix-huit femmes, dont six officiers et quatre-vingt-douze sous-officiers, ont intégré la Gendarmerie Nationale.

À Daloa, au sein de la 17^e promotion de gendarmes-commandos formée à Toroguhé, figure la première femme commando de Côte d'Ivoire, l'officier de la gendarmerie nationale, le lieutenant Laurence Aka Adjoua. En tant que seule femme parmi les plus de 300 hommes, elle devient la première femme commando de ce corps destiné à arborer le béret rouge de l'Armée ivoirienne, suite à une formation de commando d'une durée de 3 mois deux semaines à l'école de gendarmerie de Toroguhé. Par ailleurs, la présence des femmes gendarmes en fonction est uniquement observée à la deuxième légion de gendarmerie de la région (à Daloa), spécifiquement à l'école de Toroguhé. Elles occupent des postes de secrétaire ou de formatrice pour leurs cadettes. Des postes qui pourraient être révélateurs de catégorisation ou de stéréotype de genre. Le paradoxe qui émerge de cette problématique réside dans le contraste entre les avancées législatives formelles en faveur de l'égalité des sexes et la réalité quotidienne des femmes travaillant dans la gendarmerie à Daloa. Alors que les lois nationales et les engagements internationaux prônent l'égalité des chances, les barrières invisibles telles que les stéréotypes de genre et les préjugés persistent, créant un fossé entre la politique et la pratique. La question principale de cette étude vise donc à comprendre les dynamiques spécifiques qui entravent l'intégration complète des femmes dans la gendarmerie à Daloa malgré les cadres légaux existants. L'objectif principal de cette recherche est d'explorer en profondeur les défis auxquels sont confrontées les femmes gendarmes à Daloa et d'identifier les stratégies qu'elles déploient pour surmonter ces obstacles. En adoptant une approche qualitative, cette étude s'appuie sur des entretiens approfondis, des observations sur le terrain et une analyse documentaire pour fournir une compréhension nuancée de la situation. Les résultats attendus contribueront à éclairer les politiques et les pratiques visant à renforcer l'intégration des femmes dans le secteur de la sécurité à Daloa. Les trois résultats majeurs anticipés de cette étude sont les suivants : premièrement, une identification claire de l'intégration formelle des femmes gendarmes, tout en reconnaissant les obstacles institutionnels persistants. Deuxièmement, la mise en lumière des barrières invisibles, notamment les stéréotypes de genre, qui entravent l'évolution professionnelle des femmes au sein de la gendarmerie. Enfin, la découverte de stratégies d'adaptation et de résistance déployées par les

femmes gendarmes pour surmonter ces obstacles, mettant en évidence leur résilience et leur détermination face aux défis.

D'un point de vue théorique, la théorie du genre et la théorie de la résilience sont convoquées et se complètent mutuellement pour offrir un cadre théorique à cette étude. La théorie du genre, en décomposant et en éclairant les dynamiques de genre au sein des institutions de sécurité, fournit un outillage analytique essentiel. Elle met en exergue les stéréotypes, les attentes et les mécanismes de résistance liés au genre (Delphy, C.1975). Grâce à cela, elle facilite non seulement une profonde compréhension des défis auxquels font face les femmes dans ces milieux, mais également l'identification de stratégies potentielles pour promouvoir une égalité véritable et une inclusion au sein de ces institutions cruciales (Scott, J. 1986). Par ailleurs, la théorie de la résilience, comme le montre le travail de Danblon, E. (2016), ajoute une dimension supplémentaire à notre compréhension. Elle se concentre sur la capacité intrinsèque d'un individu à surmonter les adversités, s'adapter à des circonstances changeantes et se rétablir après des situations éprouvantes. Dans le contexte spécifique des femmes gendarmes, la résilience éclaire profondément leur parcours (Laborie F.2008). En naviguant au sein d'un environnement majoritairement masculin, elles sont régulièrement confrontées à des défis spécifiques et des obstacles en raison de leur genre. Cependant, leur résilience ne se limite pas à la simple endurance ; elle révèle également les stratégies innovantes qu'elles mettent en œuvre pour affronter ces défis. Ces femmes ne se contentent pas de survivre : elles prospèrent, s'adaptent et se rétablissent, illustrant ainsi une détermination et une capacité à s'épanouir malgré les circonstances adverses. En combinant ces deux théories, cette étude aspire à offrir une perspective holistique et nuancée sur les expériences des femmes gendarmes, tout en soulignant l'importance cruciale de reconnaître et de valoriser leur contribution dans des milieux traditionnellement masculins.

Cette étude s'inscrit dans une perspective critique visant à contribuer au dialogue mondial sur l'égalité des sexes, en offrant des perspectives spécifiques sur les défis rencontrés par les femmes gendarmes à Daloa. En révélant les nuances des dynamiques de genre dans le secteur de la sécurité, elle aspire à informer les décideurs, les chercheurs et les

praticiens sur les moyens d'améliorer l'intégration des femmes dans des rôles actifs au sein de cette importante institution.

L'étude repose sur une approche qualitative afin de comprendre la complexité des expériences vécues par les femmes gendarmes de Daloa dans le contexte de leur intégration au sein de la gendarmerie. Cette méthode permet d'explorer en profondeur les perceptions, les attitudes et les défis rencontrés, offrant ainsi une compréhension holistique du sujet. Au total 22 personnes ont été interrogées partant du principe de l'approche de saturation. La sélection des enquêtés s'est basée sur une approche stratifiée afin de garantir une représentation équilibrée des différentes perspectives au sein de la gendarmerie. Les femmes gendarmes ont été incluses pour comprendre leur expérience spécifique en tant que groupe minoritaire. Les hommes gendarmes ont également été inclus pour recueillir leurs perceptions et attitudes envers l'intégration des femmes. Enfin, les responsables ont été choisis pour obtenir une perspective institutionnelle et hiérarchique.

Concernant les instruments de collecte de données, nous avons retenus des focus group avec des hommes gendarmes (14). Des entretiens semi-structurés ont été également mobilisés à l'endroit des femmes (6) et des responsables (2). Ces entretiens ont permis une exploration détaillée des expériences individuelles, des perceptions et des défis rencontrés dans le cadre de l'intégration des femmes. Des observations directes ont été effectuées également dans le milieu professionnel pour saisir les interactions quotidiennes et les dynamiques sociales au sein de la gendarmerie. Cela a permis de compléter les données recueillies par les entretiens.

L'analyse des données s'est appuyée sur une approche thématique, où les thèmes émergents ont été identifiés et catégorisés. Cette méthode a été choisie pour sa capacité à mettre en lumière les motifs récurrents, les divergences et les similitudes au sein des expériences des enquêtés. Elle permet également de capturer la richesse des données qualitatives et d'offrir une compréhension approfondie des nuances contextuelles.

En optant pour une méthode qualitative, cette étude vise à dépasser les simples statistiques pour explorer la signification profonde des expériences individuelles. L'approche stratifiée dans la sélection des enquêtés garantit une représentation équilibrée des perspectives,

tandis que les différents instruments de collecte de données offrent une triangulation pour renforcer la validité des résultats. En combinant ces éléments, cette méthodologie aspire à offrir une compréhension approfondie et nuancée de l'intégration des femmes dans la gendarmerie de Daloa.

I. Entre formalités et frictions : L'évolution complexe des femmes gendarmes à Daloa

L'enquête sur l'intégration formelle des femmes gendarmes à Daloa révèle une dynamique complexe entre les cadres légaux existants et les obstacles institutionnels persistants. Les entretiens approfondis menés auprès des femmes gendarmes, des hommes gendarmes et des responsables hiérarchiques offrent un aperçu détaillé de cette réalité complexe. En se basant sur la coexistence de la reconnaissance formelle et les obstacles institutionnels, il semblerait que les défis auxquels sont confrontées les femmes gendarmes à Daloa vont au-delà de la simple existence de postes dédiés. Les discriminations subtiles qui persistent au sein de l'institution créent un climat professionnel complexe, influençant l'expérience quotidienne des femmes gendarmes.

Les femmes interrogées ont souligné la présence de discriminations subtiles, souvent difficiles à quantifier mais ressenties de manière tangible. Cela se manifeste par des attitudes condescendantes, des commentaires dépréciatifs ou des préjugés qui contribuent à un environnement de travail peu favorable. Une femme gendarme a expliqué : « C'est parfois subtil, mais vous ressentez le jugement ». Les hommes ne sont pas toujours à l'aise de voir des femmes dans des rôles qui étaient traditionnellement les leurs. Selon un jeune gendarme : « Je crois que l'Etat s'inscrit dans un contexte de promotion de la femme, sinon depuis tout petit, je sais que le corps de la gendarmerie qui est un corps d'élite n'avait pas en son sein des femmes. Le fait de les voir aujourd'hui me fait bizarre, je me dis qu'elles ne peuvent pas tout faire comme nous les hommes. C'est juste mon ressenti sinon je n'ai rien contre elles ».

Les écarts de traitement au sein de l'institution sont également mis en évidence, renforçant la perception que les femmes gendarmes ne bénéficient pas toujours d'une égalité d'opportunités. Les témoignages

recueillis font état de situations où des hommes et des femmes, occupant des postes similaires, peuvent être évalués de manière différente, créant ainsi des disparités injustifiées. Une femme gendarme a partagé son expérience : « J'ai constaté que les erreurs des hommes sont parfois minimisées, alors que les femmes sont critiquées plus sévèrement pour des situations similaires. Nos erreurs sont souvent assimilées à des signes d'incompétence ». Par ailleurs, les opportunités d'avancement limitées demeurent un obstacle significatif pour les femmes gendarmes. Bien que des postes dédiés aient été créés, l'accès à des promotions et à des missions importantes demeure souvent entravé par des préjugés de genre. Une participante à l'enquête a déclaré : « Il y a cette idée préconçue selon laquelle les femmes ne sont pas aussi aptes que les hommes à certaines responsabilités. Cela se reflète dans les promotions et les opportunités de carrière ». Le témoignage d'une autre femme gendarme, soulignant que : « les hommes sont souvent favorisés pour les promotions et les missions importantes », met en évidence une tendance préoccupante qui contribue au plafond de verre persistant dans le secteur de la sécurité à Daloa. Ces préjugés selon les enquêtées, remettent souvent en question leur légitimité et leurs compétences.

Ce résultat révèle que les obstacles institutionnels ne se limitent pas à la surface formelle de l'intégration des femmes dans la gendarmerie. Les discriminations subtiles, les écarts de traitement et les opportunités d'avancement limitées contribuent à un environnement professionnel où les femmes gendarmes doivent constamment faire face à des défis supplémentaires pour évoluer dans leur carrière.

II. Invisibilité de genre : stéréotypes et barrières aux ambitions professionnelles dans la gendarmerie de Daloa

L'invisibilité de genre dans la gendarmerie de Daloa émerge comme un deuxième résultat significatif de cette étude, révélant la persistance des stéréotypes de genre et des barrières invisibles qui limitent les ambitions professionnelles des femmes gendarmes. Les entretiens menés avec des hommes et des femmes au sein de cette institution mettent en lumière un ensemble complexe de défis liés aux perceptions de genre et aux opportunités professionnelles inéquitable. Les femmes gendarmes de Daloa partagent des

expériences communes liées à l'invisibilité de genre, soulignant la manière dont les stéréotypes traditionnels influencent la manière dont elles sont perçues et traitées au sein de l'institution. Une femme gendarme a partagé son vécu : « Il y a toujours cette idée que les femmes ne sont pas aussi fortes physiquement que les hommes, ce qui peut affecter la façon dont on est évalué, même si notre compétence professionnelle est évidente ».

Les stéréotypes de genre, bien qu'invisibles, transparaissent dans les attentes sociales préconçues qui entourent le rôle des femmes dans le secteur de la sécurité. Les femmes interrogées ont souligné qu'elles sont parfois reléguées à des tâches administratives ou à des rôles considérés comme plus "féminins", limitant ainsi leur participation aux missions opérationnelles et aux postes à responsabilité. Une autre femme gendarme a déclaré : « On nous assigne souvent des tâches qui ne sont pas perçues comme 'typiquement masculines', ce qui peut être frustrant car nous sommes formées et compétentes pour assumer des responsabilités plus importantes ». Du côté des hommes, les entretiens révèlent une prise de conscience croissante des stéréotypes de genre qui persistent au sein de la gendarmerie. Certains hommes ont admis que des attentes préconçues sur les compétences physiques et les rôles traditionnels ont un impact sur la manière dont les femmes sont traitées au sein de l'institution. Un homme gendarme a partagé son point de vue : « Il y a encore une perception que les femmes ne sont pas aussi aptes pour certaines missions, même si cela ne correspond pas à la réalité de leurs compétences ». Ces stéréotypes de genre ont des implications directes sur les ambitions professionnelles des femmes gendarmes. Elles se heurtent à des barrières invisibles qui limitent leur accès aux postes opérationnels et aux opportunités de progression de carrière. Une femme gendarme a exprimé ses préoccupations : « Il y a cette idée que les femmes ne sont pas faites pour certains postes, ce qui crée une barrière invisible pour nos ambitions professionnelles. C'est difficile de briser ces stéréotypes ». Du côté des hommes, certains ont reconnu leur rôle potentiel dans la perpétuation de ces stéréotypes et ont exprimé leur soutien à un changement culturel au sein de la gendarmerie. Un responsable de la gendarmerie de Daloa a déclaré : « Il faudrait accentuer la sensibilisation contre les stéréotypes de genre au sein de cette

prestigieuse institution. Les femmes ont autant de compétences et de détermination que les hommes ».

Cette invisibilité de genre et ces stéréotypes contribuent à un environnement professionnel où les femmes gendarmes doivent constamment surmonter des perceptions préconçues pour prouver leur légitimité. Les occasions de reconnaissance de leurs compétences professionnelles sont souvent minimes, ce qui peut entraîner une frustration et un découragement supplémentaires. Au-delà des témoignages, les entretiens révèlent également que la résistance à ces stéréotypes et à l'invisibilité de genre est présente au sein de la gendarmerie. Des femmes gendarmes déploient des stratégies d'émancipation, cherchant à dépasser les attentes limitatives qui leur sont imposées. Une participante a partagé : « Nous devons montrer constamment que nous sommes compétentes, que nous pouvons faire face aux mêmes défis. C'est une bataille constante pour changer les perceptions ».

En somme, le deuxième résultat de cette étude met en évidence l'impact profond des stéréotypes de genre et de l'invisibilité associée sur les ambitions professionnelles des femmes gendarmes à Daloa. La nécessité d'une sensibilisation et d'une remise en question des normes culturelles persistantes au sein de la gendarmerie émerge comme une recommandation cruciale pour surmonter ces barrières invisibles et créer un environnement professionnel plus équitable et inclusif.

III. Au-Delà des obstacles : résilience et détermination des femmes gendarmes face aux défis à Daloa

L'étude révèle un aspect crucial de la vie professionnelle des femmes gendarmes de Daloa à travers ce troisième résultat : leur résilience et détermination exceptionnelles face aux défis persistants. Les entretiens menés avec ces femmes concernant leur expérience, mettent en lumière une force intérieure qui va au-delà des obstacles institutionnels et des stéréotypes de genre. Ils soulignent leur engagement indéfectible envers leur profession. Les témoignages de ces femmes gendarmes reflètent une réalité complexe où la résilience est devenue une réponse nécessaire à un environnement professionnel imprégné de stéréotypes et de barrières invisibles. Une participante a

partagé son expérience, illustrant la nécessité d'une résilience soutenue : « Il y a des jours où c'est difficile. Vous sentez que vous devez prouver constamment votre valeur, mais cela renforce notre détermination. Nous ne reculerons pas ».

La résilience de ces femmes s'exprime dans leur capacité à faire face à des stéréotypes persistants qui influencent la manière dont elles sont perçues et traitées au sein de l'institution. Cette détermination exceptionnelle transparait également dans la manière dont ces femmes abordent quotidiennement leur travail. En dépit des barrières invisibles et des stéréotypes, elles continuent à assumer des rôles opérationnels et s'efforcent de dépasser les attentes souvent limitatives associées à leur genre. Une participante a partagé : « On nous assigne souvent des tâches qui ne sont pas perçues comme 'typiquement masculines', ce qui peut être frustrant. Mais nous sommes là pour faire notre travail, et nous le faisons bien ». Ces femmes gendarmes ne se contentent pas de résister passivement aux défis, mais développent également des stratégies d'adaptation pour naviguer dans un environnement professionnel complexe. Elles comprennent la nécessité d'être astucieuses pour surmonter les préjugés et les stéréotypes. Une femme gendarme a expliqué : « Nous devons être astucieuses. Trouver des moyens de montrer notre compétence de manière à surmonter ces stéréotypes. Cela demande parfois plus d'efforts, mais nous sommes prêtes à le faire ». Ces stratégies incluent une démonstration continue de compétences professionnelles exceptionnelles. En effet, les femmes gendarmes cherchent à s'affirmer dans leur profession en mettant en avant leurs compétences exceptionnelles de manière constante. Elles comprennent l'importance de démontrer leur expertise et leur dévouement à leur travail. Cela inclut des performances exceptionnelles dans leurs missions, des résultats remarquables dans leur travail quotidien. Il s'agit entre autre des responsabilités quotidiennes, du maintien de l'ordre à la gestion administrative. Toutes ces pratiques sociales renforcent leur crédibilité et démontrent leur engagement constant envers l'excellence. Ainsi, leurs efforts continus visent à établir leur crédibilité professionnelle et à dépasser les stéréotypes de genre préexistants. Au compte des stratégies, on note également l'unité entre collègues féminines. Elle revêt une importance cruciale en tant qu'élément clé des ressources de maintien au sein du corps de gendarmerie. D'un point de vue

sociologique, en tant que groupe social minoritaire, les femmes gendarmes tirent profit de la solidarité entre elles pour s'entraider et persévérer, tout en générant une plus grande productivité. Dans cette dynamique, une femme gendarme partage son expérience : « Et puis comme nous étions deux à l'Etat-major, on se confiait l'une à l'autre, on était soudées, on s'entendait, on se soutenait ». Cette collaboration étroite témoigne de la solidarité féminine comme un mécanisme essentiel de soutien mutuel au sein de l'institution. Les relations sociales entre collègues féminines représentent un capital social sur lequel elles peuvent s'appuyer pour atténuer les effets de la domination masculine tout en renforçant leur position au sein de l'institution dans l'accomplissement de leurs activités.

Ce troisième résultat met en lumière l'expérience des femmes gendarmes à Daloa, leur résilience et détermination face aux défis persistants. Ces femmes, malgré les barrières invisibles et les stéréotypes, demeurent résolument engagées dans leur carrière, cherchant activement à changer les normes culturelles au sein de la gendarmerie.

Discussion

La discussion de cette étude s'articule autour des résultats significatifs révélés par l'exploration des expériences des femmes gendarmes à Daloa. Ces résultats mettent en évidence des défis persistants malgré l'intégration formelle des femmes dans la gendarmerie, ainsi que des stratégies d'adaptation et de résistance déployées par ces femmes pour surmonter ces obstacles.

1. Défis persistants malgré l'intégration formelle :

Les résultats de cette étude mettent en évidence une réalité déconcertante : l'intégration formelle des femmes dans la gendarmerie de Daloa, bien qu'elle constitue une avancée notable, ne résout pas les défis systémiques qui persistent en matière d'égalité des genres. Gaanderse M. et Valasek K. (2011), dans leur analyse portant sur la police, la défense, la justice, et les services pénitentiaires au sein des pays de la CEDEAO, mettent en lumière les transformations sociales observées au cours des dernières décennies. Ces évolutions ont

conduit à un changement significatif dans la position des femmes au sein de la sphère publique. Les femmes gagnent progressivement en importance dans les discours politiques, particulièrement au sein des institutions de sécurité. Cependant dans l'armée, le combat pour l'égalité homme/femme n'est donc pas encore gagné. L'augmentation de la participation des femmes dans le domaine militaire et ses diverses spécialités ne parvient pas à éliminer les stéréotypes professionnels, en particulier celui associé à l'image traditionnelle du militaire en tant qu'homme. La stigmatisation des femmes dans les forces armées repose sur ce que Hughes E. (1996) appelle la "contradiction de statut", une contradiction liée au genre qui s'appuie sur une naturalisation des rôles masculins et féminins. En effet, des discriminations subtiles persistent dans des environnements professionnels où des préjugés de genre ancrés influencent les attitudes et les comportements.

Les femmes gendarmes de Daloa sont confrontées à des attitudes condescendantes, à des commentaires dépréciatifs et à des perceptions préconçues concernant leurs capacités, malgré l'intégration formelle. Les recherches de Lourin C. (2015) montrent que l'engagement physique requis, dans des conditions parfois fortement dégradées, les exigences de la vie collective, notamment en opérations extérieures, ainsi que le risque qu'une femme dans les rangs puisse constituer une cible privilégiée, ont amené autant de freins à l'affectation de femmes dans les rangs mobiles. Pour Prévot E (2010), les compétences des femmes sont rarement remises en question. Cependant, elles sont souvent perçues comme étant spécifiquement féminines, telles que le sens de l'organisation, la rigueur, la compassion, le souci des autres, etc). Cette idéologie légitime les femmes dans des rôles spécifiques au sein de l'organisation militaire, les cantonnant par exemple à des postes de "bonnes secrétaires" ou de "bonnes infirmières".

Selon Bourdon J. et Cleave F, (2000), les femmes doivent continuellement surmonter des obstacles liés à certaines pratiques discriminatoires dans leurs tentatives de s'insérer et de s'actualiser dans la sphère professionnelle, et ce, en raison de leur groupe d'appartenance sexuelle. Parmi les formes de discrimination sexuelle se trouvent la discrimination directe ou intentionnelle et la discrimination systémique, cette dernière ne se voulant pas consciente

ou intentionnelle. Les écarts de traitement, notamment en termes d'évaluations professionnelles et d'opportunités de carrière, sont corroborés par les recherches de Lotte V. (2020) soulignant que même lorsque les femmes accèdent à des postes au sein d'organisations traditionnellement masculines, elles peuvent faire face à des critères d'évaluation différenciés. Ces écarts de traitement reflètent la perpétuation de normes de genre préexistantes au sein de la gendarmerie de Daloa, malgré les avancées législatives et institutionnelles. Les femmes gendarmes de Daloa se heurtent aussi à un plafond de verre professionnel qui entrave leur progression de carrière. Ces constatations rejoignent les conclusions de plusieurs études, dont celle Riffard A. (2021) qui démontre que les femmes rencontrent fréquemment des obstacles à leur avancement, même lorsqu'elles occupent des postes au sein de structures hiérarchiques.

En conclusion, l'intégration formelle des femmes dans la gendarmerie de Daloa ne peut pas à elle seule résoudre les défis persistants en matière d'égalité des genres. Les recherches antérieures et les travaux de chercheurs renommés soulignent que des approches holistiques et institutionnelles sont nécessaires pour surmonter les discriminations subtiles, les écarts de traitement et les opportunités d'avancement limitées. Il est impératif de reconnaître que l'égalité des genres ne peut être pleinement réalisée que lorsque des changements structurels profonds sont opérés au sein de l'institution, remettant en question les normes culturelles et de genre qui persistent.

2. Stratégies d'adaptation et de résistance

Les femmes gendarmes de Daloa font preuve d'une ingéniosité remarquable dans le déploiement de stratégies d'adaptation et de résistance pour surmonter les défis persistants auxquels elles sont confrontées. Leur expérience reflète les observations de Kouassi S. et Lognon J.L (2014), soulignant que les organisations sont souvent structurées de manière à renforcer les normes de genre préexistantes, mais que les individus développent des tactiques pour naviguer dans ces structures.

La démonstration continue de compétences professionnelles exceptionnelles constitue l'une de ces stratégies d'adaptation.

Dandeker C. (2003) souligne que les différences biologiques entre hommes et femmes, en soi, ne fournissent pas une justification suffisante pour une politique d'exclusion. D'un point de vue sociologique, les rapports sociaux liés au travail revêtent un caractère sexué. Dans les forces armées, la détermination des rôles devrait être fondée sur les compétences plutôt que sur le genre. Cela implique, entre autres, la reconnaissance des complémentarités hommes-femmes. Il est donc essentiel de mettre en lumière le rôle et la place des femmes dans les relations de travail afin de déconstruire les stéréotypes qui entourent leur présence. Ainsi, les femmes gendarmes de Daloa, conscientes de cette réalité, mettent en avant leurs compétences de manière soutenue, cherchant à dépasser les attentes professionnelles et à affirmer leur légitimité au sein de l'institution.

La recherche de mentors et de réseaux de soutien, comme le souligne Riffard A. (2021) est aussi une stratégie essentielle dans un contexte professionnel où les femmes peuvent se sentir isolées. Les femmes gendarmes de Daloa comprennent l'importance d'avoir des modèles et des conseils, non seulement pour leur développement professionnel, mais aussi pour créer un réseau de soutien qui les aide à surmonter les défis spécifiques liés à leur genre au sein de la gendarmerie. Dans certains contextes, les femmes militaires tendent à éviter de se démarquer des hommes, en refusant par exemple de participer aux repas de cohésion spécifiques aux femmes. Ce comportement leur permet d'éviter la stigmatisation associée à leur genre. Dans la continuité de cette logique de démarcation, ces femmes adoptent des stratégies d'intégration qui consistent à fusionner des traits militaires (perçus comme masculins) avec des attributs féminins. L'attitude la plus courante est de se définir en premier lieu comme militaire. Par conséquent, elles ont souvent tendance à renoncer à leur féminité et à s'aligner sur les normes genrées masculines (Prévoit E,2010). Ces stratégies démontrent l'engagement fort de ces femmes envers leur carrière et leur volonté de contribuer activement à un changement culturel au sein de la gendarmerie. Leur démarche s'inscrit dans la lignée des concepts de résilience, de résistance et de construction du genre (Kergoat D. (2000, Le Feuvre N.,2003). Les femmes gendarmes de Daloa, bien que confrontées à des barrières invisibles et des stéréotypes, adoptent une approche proactive pour remodeler les normes culturelles au sein de leur institution.

En somme, les stratégies d'adaptation et de résistance mises en œuvre par les femmes gendarmes de Daloa témoignent de leur détermination à transcender les obstacles de genre. Ces stratégies, étayées par des théories de renom sur l'égalité des sexes et les organisations, offrent des pistes de réflexion pour les politiques et les pratiques visant à favoriser un environnement professionnel plus inclusif et équitable.

Conclusion

Cette étude sur l'intégration des femmes dans la gendarmerie de Daloa a mis en lumière des constatations significatives qui soulignent à la fois les progrès et les défis persistants auxquels sont confrontées les femmes au sein de cette institution sécuritaire. L'intégration formelle des femmes gendarmes à Daloa représente une avancée positive, reflétant un engagement envers l'égalité des genres au sein de la force de sécurité. Toutefois, cette reconnaissance officielle coexiste avec des obstacles institutionnels, dont les discriminations subtiles, les écarts de traitement et les opportunités d'avancement limitées. Ces barrières persistent malgré les avancées législatives et créent un environnement professionnel où les femmes gendarmes doivent constamment faire face à des défis supplémentaires pour évoluer dans leur carrière. Les femmes gendarmes de Daloa déploient des stratégies d'adaptation et de résistance exceptionnelles pour surmonter ces obstacles. Leur résilience se manifeste dans leur capacité à dépasser les stéréotypes de genre et à naviguer dans un environnement professionnel parfois hostile. Les entretiens révèlent une détermination exceptionnelle, illustrant la force intérieure de ces femmes et leur engagement envers leur carrière, malgré les défis persistants. En mettant en lumière ces résultats, cette étude appelle à une réflexion approfondie sur les implications de ces défis persistants et sur les actions nécessaires pour favoriser une réelle égalité des genres au sein de la gendarmerie de Daloa. Les recommandations incluent une réévaluation des processus de promotion, la sensibilisation aux préjugés de genre et le renforcement du soutien institutionnel aux femmes gendarmes. Au-delà de la gendarmerie de Daloa, ces résultats contribuent à la discussion plus large sur l'égalité des genres dans le secteur de la sécurité. Ils soulignent la nécessité d'une approche holistique, engageant tant les institutions que la société

dans son ensemble, pour créer des conditions propices à l'épanouissement professionnel de toutes les personnes, indépendamment de leur genre. Cette étude offre donc une perspective nuancée sur les avancées et les obstacles dans le processus d'intégration des femmes dans la gendarmerie, appelant à une action continue pour construire un avenir plus équitable et inclusif.

Références bibliographiques :

Alioune Abdoulaye (2021), « Les femmes dans la sécurité en Afrique

Subsaharienne : défis et perspectives ». *Défense et Sécurité Internationale*, 189(3), 12-15.

Bourdon Jocelyne & Cleaver François (2020), *Les femmes et le pouvoir : une analyse sociologique*. Paris: PUF, 2000.

Braun Andrea & Gert Brunner, (2020). *Gender and security in Africa*. New York, NY : Routledge.

Danblon Emmanuelle (2016), « Résilience et genre : une perspective féministe ». *Revue française de sociologie*, 57(2), 275-297.

Dandeker Catherine (2003). « Femmes combattantes : problèmes et perspectives de l'intégration des femmes dans l'armée britannique ». *Revue française de sociologie*, 44(4), 735-758. Récupéré sur Cairn.info : <https://www.cairn.info/revue-francaise-de-sociologie-1-2003-4-page-735.htm>

Delphy Christine (1975), « Pour une théorie de l'oppression des femmes ». *Nouvelles questions féministes*, 1(1), 5-24.

Gaanderse Marleen & Valasek Kristina, (2011). *Le secteur de la sécurité et le genre en Afrique de l'ouest : Une étude de la police, défense, de la justice et des services pénitentiaire dans les pays de la CEDEAO*. Geneve, DCAF.

Hughes Everett (1996). « Le regard sociologique : essais choisis. Textes rassemblés et présentés par Jean-Michel Chapoulie ». Paris, Éd. de l'EHESS *Recherches d'histoire et de sciences sociales* .

Kergoat Danièle (2000), *Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe*, in H. Hirata, F. Laborie, H. Le Doaré, D. Senotier (dir.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris, PUF, 35-44.

Kouassi Sainte & Lognon Jean-Louis, (2014). « Modalités d'insertion dans les métiers socialement définis comme métiers d'hommes ou de femmes à Abidjan-Côte d'Ivoire ». *Revue de Laboratoire de Sociologie Economique et d'Anthropologie des Appartenances Symbolique (LAASSE)* n°3.

Laborie Françoise. (2008), *Femmes et résilience : parcours de vie et processus d'adaptation*. Paris: L'Harmattan.

Le Feuvre Nathalie (2003), *Penser la dynamique du genre : parcours de recherche*. Dossier pour l'habilitation à diriger des recherches, Toulouse, Université de Toulouse-Le Mirail.

Lourin Céline (2015), La féminisation de la gendarmerie mobile. *Défense Nationale*, (783), 121-123. Récupéré sur Cairn.info : <https://www.cairn.info/revue-defense-nationale-2015-8-page-121.htm>.

Lotte Vermeij (2020) « Femme avant tout, militaire ensuite : Tabous et préjugés auxquels doivent faire face les femmes militaires participant aux opérations de paix des Nations Unies », *International Peace Institute*.

Prevot Eléonore (2010), « Féminisation de l'armée de terre et virilité du métier des armes ». *Dans Cahiers du Genre* (n° 48).

Riffard Astrid, (2021). « Les réseaux féminins : outils au service de la lutte contre le plafond de verre dans la haute fonction publique française ». *Sciences de l'Homme et Société*. 2021. *ffdumas-03711821*.

Scott Joan (1986), «Gender: A useful category of historical analysis». *Gender and the politics of history*, 1-25.