

## Diversité et inclusion des femmes dans les postes de décision à la Police Nationale Congolaise à Lubumbashi en RDC

Masamba Muilu Mia

Université de Lubumbashi

[mimasamba2022@gmail.com](mailto:mimasamba2022@gmail.com)

Received 16 December 2024; Accepted 19 January 2025; Available online 1 February 2025

---

### Résumé

Cette étude offre un aperçu éclairé des défis et des enjeux cruciaux rencontrés par les femmes policières en RDC. Elle met en lumière une gamme complexe de facteurs entravant la représentation et l'avancement des femmes dans des rôles de direction au sein de la PNC à Lubumbashi.

En s'appuyant sur une méthodologie qualitative robuste, l'étude identifie des obstacles multiples. Elle démontre que les stéréotypes de genre, les discriminations, et les obstacles structurels sont des barrières significatives pour les femmes aspirant à des postes de décision dans la PNC. Les témoignages recueillis révèlent les défis liés à la culture organisationnelle, ainsi qu'aux pressions familiales entravant la progression professionnelle des femmes policières.

Les résultats soulignent l'ampleur de la problématique et mettent en évidence l'urgence d'une approche holistique pour favoriser la diversité et l'intégration des femmes dans des postes de leadership au sein de la PNC à Lubumbashi. L'étude propose des recommandations concrètes axées sur la sensibilisation, l'élimination des préjugés de genre, et la mise en place de politiques favorisant l'équité et la diversité pour promouvoir l'essor professionnel des femmes policières dans la PNC à Lubumbashi.

**Mots clés :** Diversité, inclusion, stéréotypes de genre, obstacles structurels, discrimination

---

### Introduction

La diversité et l'inclusion des femmes dans la Police nationale congolaise (PNC) sont des enjeux importants pour la République démocratique du Congo (RDC). En effet, la PNC est l'institution chargée du maintien de l'ordre et de la sécurité publique, et sa composition reflète la société qu'elle est censée servir (PNC, 2022).

Malgré les efforts déployés par le gouvernement congolais pour promouvoir la diversité et l'inclusion des femmes dans la PNC, les femmes policières continuent de faire face à des obstacles structurels et conjoncturels qui minent leur évolution au sein de l'institution (Agbakwa et al., 2022).

En effet, la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision se réfèrent à la représentation équilibrée des femmes à des postes influents et décisionnels au sein des organisations,

des entreprises, et des institutions. Cela implique de créer un environnement où les femmes ont la possibilité d'accéder à des postes de direction, de prendre part aux prises de décision stratégiques et d'avoir une voix égale dans les processus de gouvernance (Lechien, 2010).

Les études existantes (Jones et al, 2018 ; Heidensohn et Brown, 2014 ; Annesley et Hunt, 2013) sur la question se concentrent principalement sur les pays développés, et les recherches sur les pays en développement sont rares ; certaines n'incluent pas les facteurs culturels. Cette étude cherche à combler certaines de ces lacunes.

L'objectif est de contribuer à la compréhension des obstacles que les femmes policières du Haut-Katanga rencontrent dans leur carrière. L'étude s'appuie sur une méthodologie qualitative, qui combine des entretiens semi-directifs avec des femmes policières, des responsables de la PNC ainsi qu'une analyse documentaire.

L'article débute par une introduction détaillant la problématique de la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision de la Police Nationale Congolaise à Lubumbashi. La revue de littérature analyse les recherches antérieures et théories pertinentes sur la diversité et l'inclusion dans un contexte spécifique. La méthodologie

expose l'approche adoptée pour la collecte et l'analyse des données. Les résultats détaillent les obstacles rencontrés par les femmes dans leur ascension professionnelle au sein de la PNC. Enfin, la discussion interprète ces résultats et propose des recommandations pour améliorer la diversité et l'intégration des femmes dans les postes de direction de la PNC à Lubumbashi.

### **Revue de littérature**

La question de la diversité et de l'innovation des femmes dans les postes de décision au sein de la Police Nationale a attiré l'attention de divers auteurs à travers des études et des travaux académiques. Les recherches abordant ce sujet mettent en lumière l'importance d'une représentation équilibrée des femmes dans les hautes sphères décisionnelles des forces de police.

Okala (2001) souligne dans son article sur « *l'occupation des postes de décision et l'encouragement des recrutements de femmes au sein de la police* » les défis rencontrés par les femmes dans leur carrière au sein de cette institution. Il pointe du doigt les obstacles qui limitent les capacités des femmes dans leur exercice professionnel, et préconise des lois de parité, de diversité et d'inclusion pour répondre à ces crises identitaires. C'est le cas, par exemple, des stéréotypes de genre qui considèrent les femmes

comme moins capables que les hommes de faire face aux exigences du travail policier. Ces stéréotypes peuvent entraîner une discrimination à l'embauche, une sous-représentation des femmes dans les postes de décision, et un manque de reconnaissance pour les compétences et les contributions des femmes policières

Une étude réalisée par SSAPR avec l'appui de DFID – UK en juin 2015 s'est penchée sur l'état de l'intégration du genre au sein de la Police Nationale Congolaise. Cette étude, basée sur des données quantitatives, a examiné la manière dont les femmes exercent leur rôle dans les services de sécurité, leur progression de carrière ainsi que les efforts d'intégration du genre au sein de la PNC de manière plus globale.

L'article de Lechien dans les Cahiers de la sécurité 2010/3 (n° 10) fournit des informations sur la place des femmes dans la police, les obstacles rencontrés par les femmes dans leur carrière, les mesures prises pour améliorer la situation et les résultats obtenus. L'article indique que la collaboration quotidienne des hommes et des femmes policiers est nécessaire pour le processus de différenciation des corps et des métiers.

L'étude de Bruna et Chauvet (2022) intitulée "Question(s) de diversité et inclusion dans l'emploi : nouvelles perspectives pour les sciences de

gestion" fournit des informations sur la gestion de la diversité dans les organisations, y compris la police nationale. L'article indique que les organisations sont amenées à intégrer et gérer une force de travail de plus en plus diversifiée en termes de sexe, d'âge, d'origine ethnique, etc.

Ces études illustrent l'intérêt croissant des chercheurs pour la diversité, l'inclusion et l'innovation des femmes dans les postes de décision au sein de la Police Nationale, offrant des pistes pour une représentation équilibrée et une meilleure intégration des femmes dans ce domaine.

Deux théories ont permis de comprendre la dynamique de la place des femmes dans les organisations spécifiques telles que la police nationale : La théorie de la ségrégation verticale (Kanter, 1977) qui suggère que les femmes sont plus susceptibles d'occuper des postes de niveau inférieur dans les organisations où elles sont sous-représentées ; et la théorie de l'encastrement (Acker, 1990) qui suggère que les inégalités de genre sont ancrées dans les institutions et les structures sociales. Ces théories sont utiles pour comprendre les facteurs qui contribuent à la sous-représentation des femmes dans les postes de décision dans la police nationale.

Ces facteurs comprennent :

- Les choix individuels des femmes, qui peuvent être influencés par les stéréotypes de genre, les obstacles structurels et les discriminations.
- Les facteurs familiaux, tels que les responsabilités parentales, qui peuvent limiter les possibilités des femmes de poursuivre une carrière professionnelle.
- Les facteurs personnels, tels que la confiance en soi et l'ambition, qui peuvent influencer la capacité des femmes à accéder aux postes de décision.

### **Méthodologie**

Dans cette étude, l'approche qualitative a été privilégiée pour comprendre les expériences et des perspectives des 30 femmes policières qui constituait notre échantillon, âgées de 25 à 55 ans, avec une moyenne d'âge de 35 ans, un niveau d'éducation secondaire ou supérieur, en majorité femmes en famille monoparentale (seule avec enfants). Elles avaient une expérience professionnelle variée dans la police (police de roulage, administration, sécurité des autorités...), originaires de différentes régions du Congo, et une diversité de groupes ethniques et socio-économiques.

### **Collecte de données**

Dans cette étude, la collecte de données qualitatives a été réalisée à travers des entretiens semi-directifs avec des femmes policières. Les entretiens d'une heure minute ont été enregistrés et transcrits pour faciliter l'analyse.

Les entretiens ont été conçus pour explorer les expériences et les perspectives des participants sur les facteurs qui contribuent à la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision à la PNC. Les questions ont porté sur les thèmes suivants : Les stéréotypes de genre, les obstacles structurels, les discriminations, les choix individuels, les facteurs familiaux et les facteurs personnels.

### **Analyse des données**

L'analyse des données qualitatives a été réalisée à travers une analyse thématique. L'analyse thématique est une approche d'analyse qualitative qui consiste à identifier les thèmes récurrents dans les données (Sem et Cornet, 2017).

Dans cette étude, l'analyse thématique a été réalisée en suivant les étapes suivantes :

1. Préanalyse : Les données ont été lues et relues pour identifier les thèmes potentiels.
2. Codage : Les données ont été codées en fonction des thèmes identifiés.

3. Analyse : Les thèmes ont été analysés pour identifier les relations entre eux.

### Résultats de l'analyse

L'analyse des données qualitatives a permis d'identifier les facteurs suivants qui contribuent à la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision à la PNC, que nous avons classé en trois catégories :

#### Facteurs individuels :

- Les choix individuels : Les femmes policières ont déclaré que leur choix de carrière était souvent influencé par des facteurs tels que leur intérêt pour le travail policier, leur désir de servir la communauté et leur besoin d'un emploi stable et bien rémunéré. Ces facteurs peuvent dissuader les femmes de poursuivre une carrière dans la police, ou de s'orienter vers des postes de décision. Comme l'indique cet extrait :

*« Je suis passionnée par le travail policier. Je veux servir ma communauté et faire une différence ».*

- Les facteurs personnels, tels que la confiance en soi et l'ambition, peuvent également influencer la capacité des femmes à accéder aux postes de décision. Les femmes policières interrogées ont déclaré que la confiance en soi et l'ambition étaient des qualités importantes

pour réussir dans la police. Cependant, ces qualités peuvent être limitées par des facteurs tels que les stéréotypes de genre et les discriminations. Comme l'indique cet extrait :

*« La conviction que je suis capable de réussir. Je suis une femme forte et déterminée ».*

#### Facteurs organisationnels :

- Les obstacles structurels : Les femmes policières ont déclaré que les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion à la PNC favorisaient les hommes. Elles ont été affectées à des postes moins prestigieux et moins rémunérés que les hommes. Les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion qui favorisent les hommes sont un autre obstacle majeur à la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision. Comme l'indique cet extrait :

*« Oui, je pense que c'est le cas. Les hommes sont souvent favorisés pour les postes de commandement, même lorsqu'ils ont moins d'expérience que les*

*femmes. Ils m'ont empêché d'accéder aux postes que je voulais. J'ai dû me contenter de postes moins prestigieux et moins rémunérés ».*

- Les stéréotypes de genre : Les femmes policières ont déclaré que les stéréotypes de

genre étaient un obstacle majeur à leur carrière. Elles ont été confrontées à des stéréotypes qui les considéraient comme moins capables que les hommes de faire face aux exigences du travail policier. Les stéréotypes de genre qui considèrent les femmes comme moins capables que les hommes de faire face aux exigences du travail policier sont un obstacle majeur à la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision. Comme l'indique cet extrait :

*« Oui, on me dit souvent que je ne suis pas assez forte pour faire face aux exigences du travail policier. On me dit aussi que je ne suis pas assez capable de prendre des décisions importantes. C'est très décourageant ».*

- Les discriminations : Les femmes policières ont déclaré qu'elles avaient été victimes de harcèlement sexuel, de sexisme et de violence sexiste. Ces discriminations ont eu un impact négatif sur leur carrière et les dissuader d'occuper des postes de décision. Comme l'indique cet extrait :

*« Oui, malheureusement. J'ai été harcelée sexuellement par un collègue. J'ai également été victime de sexisme de la part de mon supérieur. Ces expériences ont été très traumatisantes ».*

#### **Facteurs sociétaux :**

- Les facteurs familiaux, tels que les responsabilités parentales, peuvent également limiter les possibilités des femmes policières de poursuivre une carrière professionnelle. Les femmes policières interrogées ont déclaré que les responsabilités parentales pouvaient les empêcher de s'engager pleinement dans leur travail, ou de prendre des responsabilités supplémentaires. Comme l'indique cet extrait :

*« Elles ont parfois été un obstacle. J'ai dû faire des choix difficiles entre ma vie professionnelle et ma vie familiale. Le soutien de mon mari et de ma famille. Ils ont été très compréhensifs ».*

Ces extraits d'entretien illustrent les différents facteurs qui contribuent à la sous-représentation des femmes dans les postes de décision à la PNC. Ils montrent que ces facteurs sont complexes et interdépendants. Pour améliorer la situation des femmes policières, il est important de prendre en compte tous ces facteurs et de mettre en œuvre des mesures adaptées.

#### **Discussion et recommandations**

Les résultats de cette étude sont préoccupants. Ils montrent que la sous-représentation des femmes dans les postes de décision à la PNC Lubumbashi est

due à un ensemble de facteurs complexes et interdépendants, qui comprennent des facteurs individuels, organisationnels et sociétaux.

Les facteurs individuels, tels que les choix individuels et les facteurs personnels, ont contribué à la sous-représentation des femmes dans les postes de décision (Agbakwa et al., 2022). Les femmes ont choisi de ne pas s'orienter vers des postes de décision pour des raisons personnelles, telles que leur intérêt pour d'autres domaines, leur désir de concilier vie professionnelle et vie familiale, ou leur manque de confiance en soi. Ces facteurs individuels ont été influencés par les facteurs organisationnels et sociétaux. Par exemple, les stéréotypes de genre véhiculés par la société ont dissuadé les femmes de s'orienter vers des professions considérées comme masculines, telles que la police. Les femmes qui choisissent de s'orienter vers ces professions peuvent être confrontées à des discriminations dans leur travail, ce qui peut les dissuader d'occuper des postes de décision. Une femme policière qui est victime de harcèlement sexuel par un collègue peut être moins confiante dans ses capacités et moins susceptible de s'orienter vers des postes de décision.

Les facteurs organisationnels, tels que les stéréotypes de genre, les obstacles structurels et les discriminations, ont également contribué à la

sous-représentation des femmes dans les postes de décision (Okala, 2001). Les stéréotypes de genre ont dissuadé les femmes de s'orienter vers des professions considérées comme masculines, telles que la police. Les obstacles structurels, tels que les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion qui favorisent les hommes ont limité les possibilités des femmes d'accéder aux postes de décision. Les discriminations, telles que le harcèlement sexuel, le sexisme et la violence sexiste ont eu un impact négatif sur la carrière des femmes policières et les dissuadent d'occuper des postes de décision. Ces facteurs organisationnels ont été influencés par les facteurs sociétaux. Par exemple, les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion qui favorisent les hommes ont été influencées par les normes sociales qui considèrent les hommes comme plus capables que les femmes de diriger. Une femme policière qui a des responsabilités parentales importantes peut avoir du mal à concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale, ce qui peut la dissuader de prendre des responsabilités supplémentaires.

Les facteurs sociétaux, tels que les facteurs familiaux, ont également contribué à la sous-représentation des femmes dans les postes de décision (Jones et al, 2018). Les responsabilités

familiales, telles que la garde des enfants ou les soins aux personnes âgées, ont limité les possibilités des femmes de poursuivre une carrière professionnelle. Ces facteurs sociétaux ont été influencés par les facteurs individuels et organisationnels. Par exemple, les responsabilités familiales ont limité les possibilités des femmes de poursuivre une carrière professionnelle, ce qui peut les dissuader d'occuper des postes de décision. Une femme policière qui est confrontée à des stéréotypes de genre peut se sentir moins capable de réussir dans un poste de décision.

Ces résultats de l'étude montrent que la sous-représentation des femmes dans les postes de décision à la PNC est un problème complexe qui ne peut pas être résolu par une seule mesure.

Pour améliorer la situation des femmes policières, il est important de prendre en compte tous les facteurs qui contribuent à cette sous-représentation et de mettre en œuvre des mesures adaptées. Voici quelques recommandations concrètes :

- Sensibiliser aux stéréotypes de genre et aux discriminations

La sensibilisation aux stéréotypes de genre et aux discriminations est essentielle pour lutter contre ces phénomènes. La PNC peut organiser des

campagnes de sensibilisation, des formations et des ateliers pour les policiers et les policières, ainsi que pour le grand public.

- Réviser les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion

Les politiques et les pratiques de recrutement et de promotion doivent être revues pour s'assurer qu'elles sont équitables et non discriminatoires. La PNC peut mettre en place des quotas pour les femmes dans les postes de décision, ou des systèmes de promotion basés sur le mérite et les compétences.

- Soutenir les femmes policières qui sont victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination

Les femmes policières qui sont victimes de harcèlement sexuel ou de discrimination doivent être soutenues. La PNC doit mettre en place des procédures claires pour traiter ces cas et apporter un soutien aux victimes.

- Mettre en place des mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale

Les mesures de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale peuvent aider les femmes policières à concilier leur carrière avec leurs responsabilités familiales. La PNC peut mettre

en place des horaires flexibles, des congés parentaux payés, ou des services de garde d'enfants subventionnés.

La mise en œuvre de ces mesures nécessite un engagement de la part de la PNC, le gouvernement congolais et de la société dans son ensemble. En luttant contre les stéréotypes de genre et les discriminations, en promouvant l'équité et la diversité, et en soutenant les femmes policières, il est possible de réduire la sous-représentation des femmes dans les postes de décision à la PNC.

### **Conclusion**

L'étude sur la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision dans la police nationale congolaise à Lubumbashi a permis de mettre en évidence les facteurs complexes et interdépendants qui contribuent à cette problématique. Ces facteurs comprennent des facteurs individuels, organisationnels et sociétaux.

Les résultats de l'étude montrent que la diversité et l'inclusion des femmes dans les postes de décision

dans la PNC à Lubumbashi sont un problème préoccupant qui ne peut pas être résolu par une seule mesure. Pour améliorer la situation des femmes policières, il est important de prendre en compte tous les facteurs qui contribuent à cette problématique et de mettre en œuvre des mesures adaptées.

Les recommandations concrètes proposées dans la discussion de cette étude sont un point de départ pour lutter contre la sous-représentation des femmes dans les postes de décision à la PNC à Lubumbashi. La mise en œuvre de ces mesures nécessite un engagement de la part de la PNC et du gouvernement congolais. En luttant contre les stéréotypes de genre et les discriminations, en promouvant l'équité et la diversité, et en soutenant les femmes policières, il est possible de réduire la sous-représentation des femmes dans les postes de décision à la PNC à Lubumbashi.

**Bibliographie**

Agbakwa et al. (2022). "Women in Police Leadership : A Review of the Literature from the African Continent" in International Journal of Police Science and Management

Annesley et Hunt (2012). "Women in Police Leadership : A Global Perspective", in Policing

Brasseur Martine (2009). "Vers une gestion de la diversité des genres. Une approche par le sentiment identitaire" in Management & Avenir (n° 28)

Heidensohn et Brown (2014). "The Challenges of Women in Police Leadership: A Comparative Analysis of the United States, the United Kingdom, and Canada" in British Journal of Criminology

Giuseppina Bruna et Chauvet M. (2022). "Question(s) de diversité et inclusion dans l'emploi : nouvelles perspectives pour les sciences de gestion" in Questions de management (n° 1)

Jones et al. (2018). "Women in Police Leadership : A Review of the Literature" in Policing and Society

Lechien Marie-Hélène (2010). "Anatomie politique, professionnelle et médiatique des femmes dans la police" in Les Cahiers de la sécurité (n° 10)

Okala (2001). « *L'occupation des postes de décision et l'encouragement des recrutements de femmes au sein de la police* » in *Cairn.info*

Police Nationale Congolaise (2022). Rapport annuel in PNC

Pruvost G. (2001). « Des femmes dans 'un métier d'homme'. De la Brigade des mineurs à la Police nationale, 1935-1983 ». *Cahiers de la Sécurité intérieure*, n° 45.

Pruvost G. (2005). *L'accès des femmes à la violence légale (la féminisation de la Police nationale des années 1930 à nos jours)*. Thèse de sociologie, CEMS-EHESS.

Pruvost G. (2007). Anatomie politique, professionnelle et médiatique des femmes dans la police. Dans *Cahiers du Genre* (n° 42), pages 43 à 60

Sem et Cornet (2017). *Méthodes de recherche en sciences économiques et de gestion*. Edition : PUL