



**RAPPORT DE L'EVALUATION DES OPPORTUNITES
POUR LES FEMMES DANS LES OPERATIONS DE PAIX
DES FORCES ARMEES ROYALES**



« De fait, depuis notre accession au Trône, nous avons veillé à la promotion de la condition de la femme, en lui offrant toutes les possibilités d'épanouissement et en lui accordant la place qui lui revient de droit. »

**Extrait du discours de Sa Majesté Le Roi à l'occasion du 23^{ème} anniversaire
de l'accession du Souverain au Trône de ses glorieux ancêtres.**

SOMMAIRE

RÉSUMÉ.....	9
INTRODUCTION.....	11
ENGAGEMENT DU ROYAUME DANS LE CADRE DE LA PERSPECTIVE GENRE EN OP.....	17
I.CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL.....	19
1.1. EGALITE HOMME-FEMME AU MAROC.....	19
1.2. LE ROYAUME DU MAROC ET L'AGENDA FPS.....	25
II. CONTRIBUTION DU ROYAUME AUX OP.....	26
2.1. LES FAR AU SERVICE DE LA PAIX ET DE LA SECURITE INTERNATIONALE.....	27
2.2. PROCESSUS DECISIONNEL DE PARTICIPATION A UNE OP.....	27
2.3. ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PAIX ET DE LA STABILITE DANS LE MONDE, DEPUIS LES ANNEES 1960.....	28
2.4. ENGAGEMENT HUMANITAIRE ET DIPLOMATIQUE.....	32
2.5. Intégration du personnel féminin des FAR au sein des OP.....	34
III.LA MÉTHODE MOWIP DANS LE CONTEXTE DES FAR.....	35
3.1. INTERET DE LA MOWIP.....	35
3.2. ENVIRONNEMENT D'APPLICATION DE LA MOWIP AU SEIN DES FAR.....	37
MÉTHODOLOGIE ET RÉSULTATS MOWIP.....	41
I.APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DU MOWIP.....	43
1.1. GENERALITES.....	43
1.2. L'ANALYSE DES DONNEES DE L'ENQUETE.....	45
1.3. L'EQUIPE DE RECHERCHE.....	46
1.4. LES (10) THEMATIQUES DETERMINANT LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX OP AU SEIN DES FAR.....	55
II. RÉSULTATS DE L'APPLICATION DE LA MOWIP DANS LES FAR.....	59
2.1. THEMATIQUE 1 : POPULATION ELIGIBLE.....	59
2.2. THÉMATIQUE 2 : CRITÈRES DE DÉPLOIEMENT.....	65
2.3. Thématique 3 : Sélection pour le déploiement.....	68
2.4. THEMATIQUE 4 : CONTRAINTES DOMESTIQUES.....	73
2.5. Thématique 5 : Infrastructure aux OP.....	86
2.6. Thématique 6 : Expériences dans les OP.....	91
2.7. Thématique 7 : Avancement professionnel.....	105
2.8. Thématique 8 : leadership en cascade.....	111
2.9. Thématique 9 : Rôles basés sur le genre.....	119
2.10. Thématique 10 : Exclusion sociale.....	123
CONCLUSION.....	137

PREFACE

« Depuis mon accession au Trône, j'ai tenu à améliorer le statut des femmes, à ouvrir des perspectives d'avancement et à leur permettre de tenir la place qui leur revient dans la société ».

Extrait du Discours de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, à l'occasion du 23^{ème} anniversaire de l'accession du Souverain au trône de Ses glorieux ancêtres le 30 juillet 2022.

C'est avec ces mots que le Souverain a appelé à "la pleine participation des femmes marocaines à l'ensemble des activités de la vie politique, économique et sociale".

De par son statut de Chef Suprême et Chef d'Etat-Major Général des Forces Armées Royales, que Dieu l'Assiste, Sa Majesté le Roi avait donné Ses hautes instructions en 2019 pour que les écoles d'officiers, dont le cursus aboutit à la formation des futurs cadres militaires, soient ouvertes au personnel féminin. Le Maroc, faut-il le rappeler, occupe le devant de la scène en matière d'incorporation des femmes dans l'armée, étant donné que les premiers recrutements remontent aux années 1970, devançant ainsi plusieurs pays africains, arabes, et plus encore, musulmans.

Aussi, et dans un contexte d'égalité entre les hommes et les femmes, les Forces Armées Royales (FAR) se distinguent par leur engagement ferme et constant en faveur du renforcement de la participation féminine dans leurs rangs à travers, la mise en œuvre du plan d'action FAR sur la thématique "Femmes, Paix et Sécurité" (FPS). Ce plan vise à accroître la présence et la contribution significative des femmes aux différentes fonctions, notamment celles occupées au sein des Opérations à l'extérieur (OPEX).

C'est dans cette perspective que les FAR ont choisi de répondre favorablement à l'invitation du Fonds Elsie, en menant un diagnostic interne sur la participation de la femme militaire marocaine aux Opérations de Paix (OP), à travers l'administration de la « **Méthodologie d'Evaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix** » (MOWIP).

Au vu des résultats de ce diagnostic, les FAR s'engagent à poursuivre les efforts visant à lever les obstacles identifiés comme entravant la promotion de l'égalité et de l'équité entre les femmes et les hommes au sein de l'institution militaire. Elles s'emploient également à promouvoir le leadership féminin dans un environnement inclusif, garantissant une participation pleine et significative des femmes à l'ensemble des efforts de prévention et de résolution des conflits.

Les FAR tiennent à remercier le Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité de Genève (DCAF) pour avoir rendu accessible la boîte à outils MOWIP ayant servi de base à l'enquête menée, ainsi qu'à l'ensemble des partenaires qui ont collaboré au déroulement de cette méthodologie.

Dans ce cadre, la conduite fructueuse de l'étude MOWIP-FAR, ayant abouti à la réalisation du présent Rapport, témoigne de l'importance octroyée par le Commandement à la thématique FPS au sein des FAR.

A ce titre, des remerciements sincères sont particulièrement adressés à toutes celles et ceux qui, par leur engagement indéfectible, ont contribué, de près ou de loin, à la réalisation de cet audit et à l'élaboration du rapport.

RESUME

L'évaluation, dite MOWIP/FAR examine la capacité des FAR à déployer des femmes dans les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (ONU), et à assurer leur participation significative à ces opérations, à travers dix thématiques. Elle utilise trois outils de collecte de données : une Fiche d'Information Institutionnelle (FII), des entretiens avec des décisionnaires clés et une enquête générale. L'équipe de travail a entrepris la collecte de données pour ce projet à partir du mois de Décembre 2023.

De cette étude, ressortent des bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs, notamment :

- L'adhésion des FAR à l'approche genre à travers l'adoption du plan d'action FPS, la création du sous-comité FPS et l'institutionnalisation de la fonction du Point Focal Genre (PFG) ;
- Le recrutement progressif du personnel féminin dans des rôles opérationnels ;
- L'existence de législations favorisant l'égalité Hommes/Femmes au sein des FAR.

En revanche, l'évaluation a permis de dégager quatre principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU, en l'occurrence :

- Des contraintes domestiques ;
- De l'infrastructure des Opérations de paix ;
- Des rôles basés sur le genre ;
- Du manque en personnel féminin éligible au déploiement.

Enfin, il a été conclu que pour surmonter ces obstacles clairement identifiés, les recommandations suivantes pourraient être adoptées :

- Création de structures de garde des enfants au profit du personnel déployé ;
- Amélioration des infrastructures et acquisition d'équipements adaptés ;
- Désignation et formation de "Conseiller (e) s Genre" chargé·(e)s de l'opérationnalisation de l'agenda FPS au sein des FAR ;
- Persévérance dans la préparation d'effectifs suffisants en personnel féminin éligible au déploiement dans l'ensemble du spectre des fonctions.



INTRODUCTION

Au fil des ans, les retours d'expériences des OP ont révélé qu'une meilleure représentativité des femmes améliorait l'efficacité de ces opérations. En effet, l'implication effective des femmes favorise sans conteste l'égalité et l'inclusion, améliore les relations avec les populations locales et la collecte d'informations, renforce la légitimité perçue des missions auprès des pays hôtes, encourage le signalement des violences sexuelles et facilite la compréhension de situations complexes.

En outre, le déploiement de femmes au niveau tactiques offre des avantages considérables et permet l'identification et la résolution des problèmes inhérents aux populations vulnérables, favorisant ainsi l'instauration de processus de paix inclusifs et durables.

Dans cette optique, la stratégie de paix gagne en pertinence en intégrant les spécificités liées au genre sur le terrain. Le rôle des femmes en OP permet ainsi une analyse plus fine des réalités locales et des besoins des populations, tout en favorisant une meilleure acceptation des missions par les communautés concernées.

L'ONU ainsi que ses États membres, reconnaissent d'ailleurs la nécessité et l'importance d'accroître la proportion des femmes en uniforme dans les OP. Une représentation plus équilibrée des sexes au sein des forces de paix contribue à une mise en œuvre plus efficace des mandats et à l'atteinte des objectifs de l'Agenda FPS. L'augmentation du nombre de femmes est également perçue comme un objectif légitime en soi, conforme au droit des femmes d'accéder à toutes les fonctions au sein des forces armées.

C'est dans ce cadre que l'ONU a fixé, depuis les années 1990, des objectifs ambitieux pour renforcer la participation féminine dans les OP. La Conférence de Beijing de 1995, la Déclaration de Windhoek et le Plan d'action de Namibie de 2000, relatifs à l'intégration d'une approche sensible au genre dans les opérations multidimensionnelles de paix, ont établi un lien clair entre la participation des femmes et la résilience de la paix, affirmant que l'égalité des sexes constitue un fondement essentiel de l'efficacité des OP.

Il convient de souligner que la promotion de l'égalité entre les sexes et l'intégration d'une perspective de genre dans les OP sont le fruit de plusieurs décennies d'engagement, d'activisme et de volonté politique. La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF, 1979) ainsi que le Programme d'action de Beijing ont précisé très tôt que l'égalité femmes-hommes et la prise en compte des questions de genre sont essentielles à l'instauration d'une paix durable.

Ce postulat se retrouve également dans la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies et dans les dix résolutions connexes constituant l'agenda FPS, adoptées depuis 2000¹, ainsi que dans la Recommandation générale n°30 de la CEDEF², qui précise les obligations des États parties avant, pendant et après un conflit.

A mentionner qu'une partie importante du programme FPS, issu de la Résolution 1325, reconnaît explicitement la relation directe entre les femmes, la paix et la sécurité, et recommande l'intégration d'une perspective de genre dans les missions de paix ainsi qu'une implication accrue des femmes dans ces opérations.

L'ensemble de ces cadres normatifs et politiques réaffirme le rôle central des femmes en tant qu'actrices du changement et les place au cœur des efforts internationaux de paix et de sécurité.

Il va sans dire que la participation des femmes aux processus de paix suscite un intérêt croissant au niveau international. Ainsi, leur taux de participation n'a cessé de progresser, notamment grâce à la mise en place de mécanismes de suivi visant à promouvoir leur rôle dans la prévention et la résolution des conflits ainsi que dans la consolidation de la paix.

¹ Les résolutions du Conseil de sécurité a adopté sur les femmes, la paix et la sécurité : 1325 (2000), 1820 (2008), 1888 (2009), 1889 (2009), 1960 (2010), 2106 (2013), 2122 (2013), 2242 (2015), 2467 (2019), 2493 (2019) et 2538 (2020) ;

² Le 18 octobre 2013, le Comité pour l'élimination de la discrimination à l'égard des femmes prenait une décision historique en adoptant la Recommandation générale n° 30 sur les « Femmes dans la prévention des conflits, les conflits et les situations d'après conflit ». L'objet et le but de cette recommandation générale consistent essentiellement à fournir aux États parties des orientations officielles sur les mesures législatives, les politiques et les autres mesures appropriées visant à garantir le plein respect des obligations découlant de la CEDEF, notamment de protéger, respecter et réaliser les droits humains des femmes dans les situations de conflits et d'après conflit ;

Il apparaît dès lors impératif de franchir une nouvelle étape en faveur de la mixité, en veillant à ce que, dans les années à venir, tous les contingents militaires déployés sur les théâtres de conflit comprennent une proportion significativement plus élevée de femmes.



ENGAGEMENT DU ROYAUME DANS LE CADRE DE LA PERSPECTIVE GENRE EN OPERATION DE PAIX

I. CADRE JURIDIQUE ET INSTITUTIONNEL

1.1. EGALITE HOMME-FEMME AU MAROC

Au cours des dernières décennies, le Maroc a engagé plusieurs chantiers de réformes visant à ancrer les principes de l'égalité entre les sexes dans son système législatif et juridique, ainsi que dans ses programmes de développement. La politique poursuivie par le Royaume s'inscrit clairement dans une dynamique d'adoption de réformes politiques, sociales et économiques destinées à consacrer les principes d'égalité et d'équité, et à en faire une réalité concrète, pratique et efficiente.

Les principes d'égalité et de non-discrimination entre les hommes et les femmes sont consacrés dans les principales conventions internationales relatives aux droits de l'Homme, ratifiées par le Maroc, en particulier celles portant spécifiquement sur les droits des femmes³. Le pays a été à l'avant-garde de la ratification d'instruments internationaux clés, tels que la Déclaration universelle des droits de l'Homme, la Convention sur les droits politiques des femmes, le Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels (PIDESC), ainsi que la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDEF), ratifiée en 1993. Il a par la suite procédé à la levée de ses réserves en 2011⁴, marquant une avancée significative vers l'harmonisation de son droit interne avec les standards internationaux en matière de promotion et de protection des droits des femmes.

3 Le droit international des droits de l'Homme comprend un ensemble important d'instruments traitant spécifiquement des droits des femmes. Parmi ces instruments, on peut citer : • La Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW), adoptée par l'Assemblée générale des Nations Unies dans sa résolution 34/180 du 18 décembre 1979, entrée en vigueur le 3 septembre 1981, conformément à l'article 27(1). Le Maroc y a adhéré le 21 juin 1993 :

- La Convention des Nations Unies pour la répression de la traite des êtres humains et de l'exploitation de la prostitution d'autrui, entérinée par le Maroc le 15 novembre 1973 ;
- La Convention relative aux droits politiques de la femme, entérinée par le Maroc en 1977 ;
- La Convention additionnelle relative à l'abolition de l'esclavage, de la traite des esclaves et des institutions et pratiques analogues à l'esclavage, entérinée par le Maroc le 15 mai 1959 ;
- La Convention sur la nationalité de la femme mariée ;
- La Convention sur le consentement au mariage, l'âge minimum du mariage et l'enregistrement des mariages, adoptée en 1962.

4 Le 8 avril 2011, le Maroc a officiellement levé les réserves formulées à l'égard de ces dispositions de la Convention sur l'élimination de toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes (CEDAW). Levée des réserves concernant le paragraphe 2 de l'article 9 (relatif à la transmission de la nationalité par la femme à ses enfants) et l'article 16 (relatif au mariage et à la vie de famille).

En outre, le pays a ratifié le Premier Protocole facultatif se rapportant au Pacte international relatif aux droits civils et politiques, ainsi que le Protocole facultatif à la CEDEF — en levant la majorité des réserves y afférentes —, de même que le Protocole facultatif à la Convention contre la torture⁵, renforçant ainsi son engagement en faveur des droits humains.

Le Maroc a été également l'un des premiers pays à signer et à ratifier la Déclaration et le Programme d'action de Beijing, adoptés lors de la quatrième Conférence mondiale sur les femmes en 1995. Ce cadre d'action promeut l'intégration de l'autonomisation des femmes dans les politiques de développement et les projets et programmes économiques. Cette dynamique a permis d'améliorer l'accès des femmes aux ressources, ainsi que leur participation avec d'autres acteurs de la société, dans la prise de décision et l'accès à la sphère de pouvoir, favorisant ainsi l'égalité, le développement et la paix.

En outre, le Royaume a été l'un des premiers pays à s'engager dans les Objectifs du Millénaire pour le développement (OMD) dès l'an 2000, tout en étant conscient que pour atteindre des rangs avancés de développement, il est indispensable d'impliquer les différentes compétences et ressources humaines, masculines et féminines, sans discrimination ni exclusion, et que la répartition des fruits du développement doit être conforme aux principes d'égalité et de justice sociale.

Par ailleurs, convaincus que le véritable progrès social découle des principes d'égalité, de dignité et de justice, les gouvernements marocains qui se sont succédés depuis l'indépendance, ont intensifié leurs efforts pour protéger les femmes contre toutes les formes de discrimination et de violence, lesquelles constituent des atteintes aux droits humains et aux libertés fondamentales, et peuvent empêcher les femmes de jouir pleinement de leurs droits. Grâce à cet engagement, des avancées significatives ont été réalisées au niveau national, notamment à travers l'adoption de réformes juridiques et institutionnelles en faveur des droits des femmes, ainsi que l'intégration de l'égalité de sexes dans la conception, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques.

⁵ Le Maroc a ratifié le Protocole facultatif à la Convention contre la torture et autres peines ou traitements cruels, inhumains ou dégradants (OPCAT) le 24 novembre 2014.

a. REFORMES JURIDIQUES ET INSTITUTIONNELLES :

L'État marocain a renforcé ses engagements en faveur de l'égalité entre les sexes, traduisant une volonté politique claire de lutter contre toutes les formes de discrimination à l'égard des femmes. Cette dynamique s'est concrétisée par une série de réformes juridiques et institutionnelles ambitieuses, conciliant référentiel religieux et universalité des droits de l'Homme. Ces réformes ont touché des domaines variés, notamment le droit commercial, le droit de la famille, le droit social ainsi que les droits civils et politiques.

Depuis 1996, le Maroc a amorcé des réformes législatives majeures en faveur de l'égalité juridique entre les sexes. En effet, l'article 17 (alinéa 2) du Code de commerce révisé⁶ a marqué une avancée notable en reconnaissant à la femme mariée la pleine capacité juridique pour exercer une activité commerciale en son nom propre, sans exigence d'autorisation maritale — consacrant ainsi l'autonomie économique des femmes dans le domaine entrepreneurial. En 2002, la réforme du Code de l'état civil a accordé aux femmes le droit de déclarer la naissance de leurs enfants, et les femmes divorcées ayant la garde peuvent désormais obtenir un duplicata du livret de famille⁷. En 2003, la réforme du Code du travail a constitué une avancée majeure pour les droits des femmes dans le monde professionnel. Ce code consacre le principe de non-discrimination fondée sur le sexe, que ce soit à l'embauche, dans les conditions de travail, la rémunération, l'évolution de carrière ou la rupture du contrat. Il introduit également des protections spécifiques liées à la maternité et reconnaît le harcèlement sexuel comme une faute grave⁸.

Dans le domaine du droit de la famille, des révisions majeures ont été introduites avec l'adoption du Code de la famille « Moudawana » (CDF) en 2004, marquant une rupture avec l'ancien statut personnel de 1957⁹. Cette réforme a

⁶ La Loi n° 15-95 formant Code de commerce, promulguée par le Dahir n° 1-96-83 du 1er août 1996, B.O. n° 4418 du 3 octobre 1996, p. 2288 et suivantes ;

⁷ La loi n° 37-99 relative à l'état civil, promulguée par le Dahir n° 1-02-239 du 25 rejab 1423 (3 octobre 2002), publiée au Bulletin Officiel n° 5054 du 21 novembre 2002. Cette loi abrogée par la loi n° 36-21 Promulguée par le Dahir n° 1-22-38 du 3 hija 1443 (3 juillet 2022) Publiée au Bulletin Officiel n° 7104 bis du 5 juillet 2022 ;

⁸ Loi n° 65-99 relative au Code du travail, promulguée par le Dahir n° 1-03-194 du 14 rejab 1424 (11 septembre 2003), publiée au Bulletin Officiel n° 5167 du 8 janvier 2004, pages 64 et suivantes.

⁹ Dahir portant code du statut personnel n° 1-57-343 du 24 novembre 1957 (28 rabii II 1377), publié au Bulletin Officiel n° 2373 du 6 décembre 1957 ;

introduit la responsabilité partagée entre les époux, a rendu la tutelle matrimoniale (wilaya) facultative pour les femmes majeures, a fixé l'âge légal du mariage à 18 ans pour les deux sexes, et a limité et subordonné la polygamie à une autorisation judiciaire. Elle a également élargi les causes du divorce au profit des femmes, notamment à travers la procédure pour shiqâq (discorde), tout en introduisant des garanties renforcées en matière de garde des enfants et de droits successoraux. A ce titre, il convient de mentionner que depuis septembre 2023, un chantier de révision du CDF est en cours, conformément aux Hautes Instructions Royales, visant à renforcer la cohérence de ce texte avec le cadre juridique national et les engagements internationaux du Royaume, notamment ceux relatifs à l'égalité et à l'équité entre les sexes.

En matière de droits civils, depuis la révision du Code de la nationalité marocaine en 2007, en vertu de son article 6, la mère marocaine peut désormais transmettre sa nationalité à ses enfants, au même titre que le père, dès leur naissance, même si le père est étranger¹⁰. Cette réforme a mis fin à une discrimination fondée sur le genre en matière de filiation juridique.

Sur le plan constitutionnel, l'adoption de la Constitution de 2011 a marqué un tournant décisif, en consacrant, dès son préambule, les principes universels d'égalité et de non-discrimination. Cette loi fondamentale affirme l'engagement du Royaume à garantir l'égalité d'accès aux droits civils, politiques, économiques, sociaux, culturels et environnementaux. En effet, son article 19 dispose que : « **L'homme et la femme jouissent, à égalité, des droits et libertés à caractère civil, politique, économique, social, culturel et environnemental, énoncés dans le présent titre et dans les autres dispositions de la Constitution, ainsi que dans les conventions et pactes internationaux dûment ratifiés par le Royaume et ce, dans le respect des dispositions de la Constitution, des constantes et des lois du Royaume. L'Etat marocain œuvre à la réalisation de la parité entre les hommes et les femmes. Il est créé, à cet effet, une Autorité pour la parité et la lutte contre toutes formes de discrimination** ».

¹⁰ Dahir n° 1-07-80 du 3 rabî I 1428 (23 mars 2007) portant promulgation de la loi n° 62-06 modifiant et complétant le Dahir n° 1-58-250 du 21 safar 1378 (6 septembre 1958) relatif au Code de la nationalité marocaine, tel qu'il a été modifié et complété par le Dahir n° 1-23-19 du 19 rejab 1444 (10 février 2023) portant promulgation de la loi n° 08-23 complétant l'article 11 du Code de la nationalité marocaine.

L'article 30, quant à lui, garantit l'égal accès des femmes et des hommes aux fonctions électives. En application de ces principes, l'État a institué l'Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes les formes de Discrimination (APALD), chargée de suivre et d'évaluer les politiques publiques en matière de parité et d'égalité, et de formuler des recommandations en ce sens.

S'agissant de la lutte contre les violences basées sur le sexe, le Maroc a adopté plusieurs lois structurantes. Il s'agit de la loi n° 27.14 du 25 août 2016, relative à la lutte contre la traite des êtres humains, qui criminalise toutes les formes de traite et d'exploitation, quelle qu'en soit la nature. Elle prévoit également des dispositions spécifiques pour la protection des femmes victimes, incluant des mesures de soutien médical, psychologique et social, en conformité avec les normes internationales.

S'ajoute à la précédente, la loi n° 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, entrée en vigueur en 2018, et qui constitue un cadre juridique global et cohérent. Elle définit les différentes formes de violences fondées sur le sexe¹¹ — physique, sexuelle, psychologique et économique — et prévoit des mesures de prévention, de protection et de prise en charge des victimes, tout en renforçant les sanctions contre les auteurs de ces actes¹².

Dans le domaine de la participation politique et de la représentation féminine, la loi électorale n° 04-21 a renforcé les mécanismes de discrimination positive pour garantir une meilleure représentation des femmes dans les institutions élues, tant au niveau national (Parlement) que local (conseils régionaux et communaux). Parallèlement, des progrès notables ont été réalisés en matière d'accès des femmes à des fonctions historiquement réservées aux hommes. Désormais, des femmes occupent des postes d'officiers de police, d'agents d'autorité territoriale (caïda), d'officiers de douane, de facteurs de la

¹¹ Selon l'article 1 du premier chapitre de la loi 103-13, la violence faite aux femmes concerne « tout acte matériel ou moral ou abstention fondés sur la discrimination en raison du sexe, entraînant pour la femme un préjudice corporel, psychologique, sexuel ou économique ».

¹² Article 10 de la loi n° 103.13 relative à la lutte contre la violence à l'égard des femmes, qui stipule que «des cellules pour la prise en charge des femmes victimes de violences sont créées au sein des tribunaux de première instance et des cours d'appel ainsi qu'au niveau des services centraux et déconcentrés des départements chargés de la justice, de la santé, de la jeunesse et de la femme, de même que de la Direction Générale de la Sûreté Nationale et du Haut commandement de la Gendarmerie royale».

Poste, ou encore d'adoubs, marquant une véritable évolution des mentalités et des pratiques administratives.

Enfin, en matière de droit du travail, la loi n° 19.12 relative aux travailleuses et travailleurs domestiques a introduit un cadre protecteur en fixant un âge minimum d'employabilité, en imposant l'établissement d'un contrat de travail, en encadrant les horaires de travail et en garantissant un salaire minimum, des congés et des périodes de repos hebdomadaire. Ce texte vise à formaliser et sécuriser un secteur historiquement caractérisé par la précarité et l'informalité, en particulier pour les femmes.

b. EGALITE DES SEXES ET POLITIQUES PUBLIQUES :

Depuis les années 1990, le Maroc a initié plusieurs réformes et mécanismes institutionnels visant à intégrer l'approche genre dans l'élaboration, la mise en œuvre et l'évaluation des politiques publiques. Ces initiatives traduisent la volonté de l'État de dépasser l'approche sectorielle pour adopter une logique transversale d'égalité, grâce à des plans d'action concrets et à des dispositifs budgétaires. Parmi les principales actions entreprises figurent :

- **Le Plan Gouvernemental pour l'Égalité (ICRAM)** dans ses deux versions « **ICRAM 1** » pour la période **2012-2016** et « **ICRAM 2** » pour la période **2017-2021**, constitue le cadre stratégique de référence pour la coordination des actions des différents départements ministériels en matière d'égalité entre les sexes. Il vise à institutionnaliser l'approche genre au sein des politiques publiques, à renforcer les mécanismes de gouvernance de l'égalité, et à promouvoir l'autonomisation des femmes dans divers domaines (éducation, emploi, participation politique, accès à la justice, etc.) ;
- **La Budgétisation Sensible au Genre (BSG)** lancée dès 2002 par le Ministère de l'Économie et des Finances, dans le but d'intégrer le genre à toutes les étapes du cycle budgétaire, de la planification à l'exécution, en passant par le suivi et l'évaluation. Ce dispositif permet de rendre visibles les écarts entre les sexes dans l'allocation des ressources publiques, et de garantir une répartition équitable des dépenses, notamment dans les secteurs clés tels que la santé, l'éducation et l'emploi. La BSG s'est progressivement institutionnalisée à

travers la création du Centre d'excellence pour la budgétisation sensible au genre et la publication annuelle du Rapport Genre annexé au projet de loi de finances ;

▪ **L'intégration de la dimension genre dans le système statistique national,** afin de produire des données désagrégées par sexe et de mieux documenter les inégalités structurelles. Dans ce contexte, le Haut-Commissariat au Plan (HCP) a mis en place plusieurs outils statistiques sensibles au genre. Ces efforts ont permis de mettre en lumière les disparités entre hommes et femmes dans les domaines démographique, économique, éducatif, sanitaire et professionnel, fournissant ainsi une base empirique indispensable à l'élaboration de politiques publiques équitables et fondées sur des preuves.

1.2. LE ROYAUME DU MAROC ET L'AGENDA FPS

Conscient de l'importance de l'agenda FPS en tant que priorité stratégique dans le domaine de la paix et de la sécurité internationale, le Royaume du Maroc n'a eu de cesse de soutenir les objectifs de la résolution 1325 (2000) du Conseil de Sécurité. Cet engagement s'inscrit dans la tradition marocaine d'un multilatéralisme actif et d'un attachement indéfectible à la centralité de l'ONU dans la préservation de la paix mondiale.

En cohérence avec ses engagements internationaux et conformément aux Hautes Instructions de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu l'Assiste, en faveur de l'intégration transversale de l'approche genre comme fondement d'une société juste, démocratique et inclusive, le Maroc a adopté son premier Plan d'Action National (PAN) pour la mise en œuvre de l'Agenda FPS. Officiellement lancé le 23 mars 2022, ce plan repose sur trois grands piliers couvrant les domaines de la diplomatie préventive, du maintien de la paix, de la promotion de la culture de la paix et de l'autonomisation des femmes, tout en s'appuyant sur les principes de l'inclusion, de l'innovation et de l'approche holistique.

Dans ce cadre, et à l'instar des autres institutions de l'Etat, et suite à son adhésion à l'opérationnalisation des orientations du PAN, ainsi qu'en exécution

des Hautes Instructions de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, Chef Suprême et Chef d'État-Major Général des Forces Armées Royales, un plan action spécifique aux FAR (PA/FAR) a été lancé. Ce plan vise à consolider l'inclusion et à renforcer la représentativité du personnel militaire féminin au sein de l'ensemble des composantes Terre, Air, Marine, Gendarmerie Royale et Santé militaire, en particulier dans les OP.

Ainsi, les engagements des FAR dans le cadre de l'Agenda FPS s'articulent autour des trois piliers suivants :

Pilier 1 : Participation des femmes militaires dans la gestion des situations de conflits et post-conflits ;

Pilier 2 : Prévention des violences et des abus sexuels et promotion des droits des femmes et de l'égalité femme- homme ;

Pilier 3 : Protection des droits des femmes contre les violences dans les périodes de conflits et post-conflits.

II. CONTRIBUTION DU ROYAUME AUX OP

Les FAR assurent avec rigueur, discipline et dévouement leur mission constitutionnelle de défense de la souveraineté nationale, de l'intégrité territoriale et de la sécurité du Royaume. Parallèlement, elles mènent des actions de solidarité multiformes, s'illustrant notamment par leur engagement actif dans les OP déployées dans différentes régions du monde.

Forte d'une expérience accumulée depuis plusieurs décennies, le Maroc s'impose aujourd'hui comme un partenaire crédible et fiable dans le domaine du maintien de la paix, à travers la mobilisation régulière de contingents et de cadres militaires dans des missions onusiennes et humanitaires.

Les femmes militaires marocaines prennent également part à ces missions de manière engagée et exemplaire, au même titre que leurs homologues masculins. Présentes dans les hôpitaux de campagne ou en appui direct sur le terrain, elles font preuve d'une remarquable capacité d'adaptation et de professionnalisme face aux situations les plus complexes, illustrant ainsi leur rôle essentiel dans la réussite des missions de paix et d'assistance humanitaire.

2.1. LES FAR AU SERVICE DE LA PAIX ET DE LA SECURITE INTERNATIONALE

Depuis plus d'un demi-siècle, le Maroc prend régulièrement part aux différentes OPEX menées à travers le monde, notamment en Afrique, en Europe, au Moyen Orient et en Amérique latine. Cette participation s'inscrit dans une tradition diplomatique et humanitaire constante, guidée par les Hautes Instructions de Sa Majesté le Roi Mohammed VI et par la volonté du Royaume de répondre aux appels de la communauté internationale chaque fois que la paix et la sécurité sont menacées.

En effet, la Constitution du Maroc de 2011 consacre expressément, dans son préambule, l'engagement du Maroc en faveur du multilatéralisme et de la coopération internationale. Elle affirme la détermination du Royaume à œuvrer, en tant que membre actif des instances internationales, pour la préservation de la paix, de la stabilité et de la sécurité dans le monde.

C'est dans cet esprit que les FAR déploient leurs contingents dans plusieurs zones de conflit, avec la même discipline et le même professionnalisme et sens du devoir qu'elles démontrent au service de la Nation. Cet engagement traduit la volonté du Maroc de contribuer concrètement à la défense des valeurs universelles de paix, de solidarité et de respect des droits humains.

2.2. PROCESSUS DECISIONNEL DE PARTICIPATION A UNE OP

Sous l'autorité de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, Chef Suprême et Chef d'État-Major Général des FAR, le processus décisionnel mobilise plusieurs instances, en l'occurrence, le Parlement, le gouvernement, l'État-Major Général des FAR (EMG/FAR) et la Mission permanente du Maroc auprès de l'ONU, pour la coordination et la mise en œuvre capacitaire.

L'EMG/FAR engage alors des discussions techniques avec le DOP, par le canal diplomatique officiel, afin de s'assurer de la conformité du contingent à déployer conformément aux exigences du système de génération de forces (Peacekeeping Capability Readiness System -PCRS-). Ce dialogue permet de valider, à travers un échange d'informations détaillées, le dimensionnement des forces, leur compatibilité avec les standards onusiens, ainsi que l'adéquation des équipements (véhicules, armements, engins spécialisés...etc).

Toutefois, il convient de souligner que, bien que le processus allant de la décision politique jusqu'au rapatriement des contingents demeure complexe, le Maroc s'est progressivement doté de structures institutionnelles adaptées, permettant d'assurer la fluidité, la coordination et l'efficacité à chaque étape.

Par ailleurs, les représentations diplomatiques à l'étranger, en particulier la Mission Permanente du Royaume du Maroc à New York, jouent un rôle déterminant dans la coordination opérationnelle. Son personnel intervient notamment dans la phase de génération et de déploiement des forces.

Les organes compétents des FAR assurent un rôle central dans la planification préalable au déploiement. Leur maîtrise de la culture organisationnelle onusienne permet une adaptation rapide des formats de matériel aux exigences du Manuel sur les équipements appartenant au contingent (COE) et De la déclaration des besoins des unités (SUR), qui expriment les besoins opérationnels par unité. Ils apportent également leur appui aux départements ministériels dans la négociation des Mémorandums d'Entente (MoU), facilitant ainsi l'adaptation des modalités administratives de déploiement aux procédures de remboursement onusiennes.

2.3. ENGAGEMENT EN FAVEUR DE LA PAIX ET DE LA STABILITE DANS LE MONDE, DEPUIS LES ANNEES 1960¹³

Le Maroc est reconnu parmi les principaux contributeurs aux OMP des Nations Unies¹⁴. Actuellement, plus de **1700** soldats et policiers marocains sont déployés dans les missions onusiennes en République centrafricaine, en République démocratique du Congo et au Soudan du Sud¹⁵.

Au Congo : ONUC

Dès juillet 1960, les FAR ont participé à l'Opération des Nations Unies au Congo (ONUC) en déployant un contingent composé d'un bataillon d'infanterie et d'un bataillon parachutiste, sous le commandement du Général Hammou Kettani, également désigné commandant en second du corps expéditionnaire des Nations Unies au Congo. Le Maroc a été le principal contributeur de troupes

13 Revue des FAR, édition 395/ décembre 2019 - janvier 2020 ;

14 <https://peacekeeping.un.org/fr/troop-and-police-contributors> consulté le 16 juillet 2024 ;

15 <https://diplomatie.ma/fr/m>.

parmi les 30 pays participants à cette mission. Les effectifs du contingent marocain sont passés de 2 465 en juillet 1960 à 3 257 en septembre 1960, représentant ainsi 17 % du total des forces déployées. Ce contingent avait pour mission d'assurer le maintien de l'ordre, le rétablissement de la paix entre les belligérants et la protection des infrastructures du pays. Son action a contribué, dans les secteurs sous sa responsabilité, à la reprise des activités économiques, au retour à la vie normale et au lancement des grands chantiers du Congo indépendant.

En Somalie : ONUSOM

Fidèle à ses traditions de solidarité et d'assistance humanitaire, le Royaume du Maroc a déployé un contingent des FAR constitué d'un groupement d'intervention et de protection ainsi qu'un hôpital médico-chirurgical de campagne (HMCC). Ce contingent avait pour mission principale la sécurisation des zones de sa compétence et le soutien médical, social et moral de la population somalienne en détresse. Il a conduit ses activités humanitaires et de maintien de la paix de janvier 1993 à avril 1994 au sein de l'ONUSOM I, de l'UNITAF (Restore Hope) et de l'ONUSOM II, aux côtés de contingents de 33 autres pays.

En Bosnie-Herzégovine : IFOR

En mars 1996, le Royaume du Maroc a déployé en Bosnie-Herzégovine un contingent de 1400 militaires dans le cadre de la Force de mise en œuvre (IFOR). Ce contingent était intégré à la division multinationale Sud-Est (Sarajevo - Mostar), placée sous commandement français. Le contingent marocain a joué un rôle déterminant dans les missions de protection et de sécurisation de la population et des sites de l'IFOR, de la SFOR et de l'EUFOR, ainsi que de la base et de l'aéroport international de Mostar-Ortijes. Un volet humanitaire a accompagné l'action du contingent marocain, notamment par des soins médicaux prodigués par les équipes du détachement médical, ainsi que par la distribution d'effets d'habillement et de denrées alimentaires au profit de la population.

Au Kosovo : KFOR

Le Maroc a déployé au Kosovo, sous commandement de l'OTAN, un contingent composé d'une unité de protection, d'un hôpital médico-chirurgical de campagne et d'un détachement du service social des FAR. L'objectif était de protéger la population et de garantir ses droits à la vie, à la paix et à la santé, à travers des actions sécuritaires de proximité et des prestations médicales doublées d'une assistance sociale directe. Le 26 septembre 2000, Son Altesse Royale la Princesse Lalla Meryem, en sa qualité de Présidente des œuvres sociales des FAR et Présidente de l'Observatoire National des Droits de l'Enfant, a rendu visite au contingent marocain. À cette occasion, elle a lancé plusieurs actions humanitaires et sociales en faveur des enfants du Kosovo, notamment la réhabilitation et l'équipement de l'école Elena Gjika, d'une capacité de 605 élèves, et a présidé la remise de dons octroyés par la société civile marocaine à la population de la province du Kosovo.

A Haïti : MINUSTAH

Dans le cadre de la Résolution 1542 du Conseil de Sécurité, le Royaume du Maroc a décidé en juillet 2004, conjointement avec l'Espagne, d'envoyer un contingent à Haïti en vue de participer aux efforts de maintien de la paix et d'aide humanitaire dans le cadre du mandat de la MINUSTAH.

Constitué initialement de 163 militaires marocains et de 200 soldats espagnols, le contingent hispano-marocain a été déployé dans le nord-est du pays à partir d'octobre 2004. La Mission de ce Contingent a pris fin le 30 mars 2006.

Par ailleurs, sur Hautes Instructions Royales et suite au séisme qui a frappé Haïti, le 12 janvier 2010, le Royaume du Maroc a été l'un des pays à répondre en urgence à l'appel d'assistance humanitaire lancé par le pays et par la communauté internationale. L'aide marocaine d'une valeur d'un million de dollars était principalement composée de produits médicaux. Le Maroc a également pris en charge 50 enfants haïtiens dans des hôpitaux marocains, et a

dépêché une cargaison de médicaments au profit des malades haïtiens affectés par le Choléra.

En Côte d'Ivoire : ONUCI

Le Royaume du Maroc a répondu à l'appel de l'ONU en déployant, à partir du 11 mai 2004, un contingent de 734 militaires. Initialement stationné dans la région de Bouaké, ce contingent a participé à la surveillance des mouvements des groupes armés et a contribué aux opérations de désarmement, de démobilisation et de réinsertion des réfugiés et des déplacés internes. Parallèlement aux activités opérationnelles, le contingent marocain a initié des actions humanitaires au profit de la population, notamment en fournissant des soins médicaux, en effectuant des évacuations sanitaires avec ses propres ambulances et en distribuant des denrées alimentaires, de l'eau potable et des médicaments. En reconnaissance de leurs actions en faveur de la protection des civils et de la restauration de la paix et de la sécurité en Côte d'Ivoire, les différents contingents marocains de l'ONUCI se sont vus décerner la médaille commémorative des opérations de maintien de la paix de l'ONU.

En République démocratique du Congo : MONUSCO

Le Royaume du Maroc a également répondu favorablement à l'appel de l'ONU en mettant, dès le 13 avril 2001, à la disposition de la Mission de l'Organisation des Nations unies en République démocratique du Congo (MONUC), devenue Mission de l'Organisation des Nations unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) à partir de juillet 2010, un contingent de 805 soldats de la paix. Ce contingent a été chargé d'assurer la protection des installations de la MONUSCO, d'escorter l'acheminement des aides humanitaires et de fournir des soins médicaux, par le biais des unités médicales AMET et celles implantées aux niveaux 1 et 2, au profit du personnel de la mission ainsi que de la population civile dans le cadre des opérations de coopération civilo-militaire (CIMIC). À partir de septembre 2018, le contingent marocain en RDC a été restructuré en Bataillon de Déploiement Rapide (BDR) afin de répondre aux impératifs de la mission.

En République Centrafricaine : MINUSCA

En réponse à l'appel du devoir de solidarité internationale, Sa Majesté le Roi Mohammed VI a décidé, le 16 novembre 2013, de dépêcher un contingent, composé initialement de 559 militaires, en République centrafricaine, pour soutenir ce pays dans son chemin vers la paix et la stabilité. Les Casques bleus marocains de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) participent depuis leur déploiement aux missions de protection des populations civiles, du personnel et des biens des Nations Unies, d'acheminement de l'aide humanitaire, ainsi qu'aux opérations relatives au désarmement, à la démobilisation, à la réintégration et au rapatriement des combattants.

2.4. ENGAGEMENT HUMANITAIRE ET DIPLOMATIQUE

Parallèlement à son engagement actif dans les OP, le Royaume du Maroc s'est imposé comme un acteur majeur de l'action humanitaire internationale, dans divers théâtres d'opérations, notamment en Afrique, en Asie et au Moyen-Orient. Cet engagement s'est concrétisé par le déploiement de 16 hôpitaux médico-chirurgicaux de campagne (HMCC) dans 13 pays, où ils ont fourni plus de 2,5 millions de prestations médicales au profit des populations civiles, des réfugiés et des personnes déplacées¹⁶. Ces structures, dotées de spécialistes multidisciplinaires et d'équipements modernes, ont assuré plus de 500000 interventions médicales, allant de soins d'urgence à des actes chirurgicaux complexes.

Conjuguant solidarité, proximité et efficacité, les FAR mobilisent des moyens humains et logistiques conséquents pour répondre aux situations d'urgence humanitaire, en coordination avec les autorités locales des pays hôtes et les agences onusiennes concernées. Cette capacité d'intervention rapide illustre la vocation humanitaire du Maroc et sa volonté constante de porter assistance aux populations en détresse, quelles que soient les zones géographiques concernées.

16 Revue des FAR : Edition 395/ décembre 2019 - janvier 2020.

Parmi les exemples les plus significatifs de cette action humanitaire internationale figurent :

Camp de Zaatri, Jordanie (2012) : Déploiement d'un HMCC pour assurer la prise en charge sanitaire des réfugiés syriens, avec une large gamme de spécialités médicales, des équipements de radiologie et un laboratoire d'analyses.

Bande de Gaza, Palestine (2018) : Mise en place d'un hôpital de campagne afin de soigner les blessés et les victimes civiles dans un contexte de crise.

Beyrouth, Liban (2020) : Suite à l'explosion survenue dans le port de la capitale libanaise, un HMCC marocain a été installé pour prodiguer des soins d'urgence aux blessés et participer aux efforts de secours internationaux.

Au-delà des déploiements opérationnels et des actions humanitaires, le Royaume participe de manière active, sur le plan diplomatique, à différents forums et initiatives visant la consolidation des efforts onusiens de maintien de la paix. A ce titre, il préside, depuis plusieurs années, le Groupe de coordination du Mouvement des pays non-alignés sur le maintien de la paix des Nations Unies à New York, et a initié la création du Groupe d'États affinitaires sur les questions de lutte contre les discours de haine et de mésinformation contre les Casques bleus.

Enfin, s'inscrivant dans cette même volonté en faveur du renforcement du maintien de la paix, le Royaume s'est récemment érigé comme un hub incontournable pour la formation dans le domaine des OP en accueillant sur son sol plusieurs activités conjointement organisées en partenariat avec des entités onusiennes et autres, au profit des cadres des FAR et des Forces armées de pays partenaires. Dans cette même optique, les FAR procèdent à la mise en place d'un Centre d'excellence pour les opérations de maintien de la paix (CEOMP) à vocation régionale, dédié à la formation conjointe des composantes militaire, civile et policière.

2.5 Intégration du personnel féminin des FAR au sein des OP

La femme militaire marocaine a été pionnière dans les opérations de maintien de la paix. Sa première participation remonte aux années 1990, marquant une avancée significative dans l'engagement des FAR en matière

d'égalité et d'inclusion. Dès cette période, plus de 2 100 femmes militaires ont été déployées, notamment en Somalie, sous mandat de l'UNITAF et des missions ONUSOM I et II (de décembre 1992 à avril 1994), puis au Kosovo dans le cadre de la mission KFOR (de décembre 1999 à novembre 2006)¹⁷.

Cette dynamique a connu un nouvel élan à partir de 2018, notamment avec le lancement de l'initiative « **Action pour le maintien de la paix** » par le Secrétaire général des Nations Unies. Depuis, la participation féminine dans les missions onusiennes n'a cessé de progresser. Durant les trois dernières années, les FAR déplacent des cadres féminins pour occuper entre 25 et 31 % des postes attribués à titre individuel aux officiers des FAR dans les OP, dépassant ainsi le seuil fixé par les Nations Unies. Cette présence est visible notamment dans les trois grandes missions : MINUSCA, MONUSCO et UNMISS¹⁸.

Concernant les contingents, le personnel féminin a avoisiné fin 2024 les 3,5 % de l'effectif total déployé par les FAR, principalement au sein de la MINUSCA et de la MONUSCO¹⁹, sachant que des efforts sont consentis pour accroître cette proportion de 1% chaque année.

Le déploiement des femmes dans ces contextes opérationnels a démontré leur efficacité et leur valeur ajoutée. À tous les niveaux des missions, les équipes féminines ont su mobiliser des qualités humaines fondamentales — telles que l'écoute, l'observation, l'empathie et la communication — facilitant ainsi l'intégration des contingents dans leur environnement d'accueil et réduisant les résistances des populations locales. Leur contribution s'est révélée précieuse dans des domaines tels que les activités médicales et paramédicales, l'assistance humanitaire, la prévention sanitaire et la collecte d'informations.

Ainsi, le professionnalisme des femmes et des hommes des FAR s'est affirmé au fil des déploiements, sous l'égide des organisations internationales, notamment l'ONU et l'OTAN. Ces expériences ont non seulement renforcé les compétences opérationnelles des militaires, mais ont également favorisé une sensibilisation accrue

17 PA/FAR 2021-2024 ;

18 Ibid ;

19 Ibid.

à l'approche FPS et consolidé les principes de discipline, d'intégrité et de respect des droits humains dans les opérations de paix.

III.LA MÉTHODE MOWIP DANS LE CONTEXTE DES FAR

3.1. INTERET DE LA MOWIP

Malgré l'existence d'un corpus normatif prônant l'égalité entre les sexes et les efforts accomplis par le Maroc en vue d'assurer la participation pleine, égale et significative des femmes aux opérations de paix, les femmes militaires sont encore nettement sous-représentées dans certaines catégories de fonctions au sein des FAR. Elles continuent également de se heurter à des obstacles les empêchant de jouer un rôle significatif dans les OP.

Conscient de cette réalité, le Maroc, en tant que contributeur traditionnel de contingents aux missions de maintien de la paix des Nations Unies, s'engage activement en faveur de la diversité, de l'inclusion et de la transformation institutionnelle dans le domaine de la paix et de la sécurité. Dans cette perspective, le Royaume collabore avec d'autres États membres des Nations Unies, en particulier ceux fournissant du personnel en uniforme, pour promouvoir une dynamique de changement durable en faveur de l'égalité des sexes. Une telle évolution est appelée à renforcer l'efficacité et la légitimité des opérations de paix face aux défis multidimensionnels contemporains.

Sous la conduite éclairée de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, que Dieu L'Assiste, le Maroc réaffirme sa détermination à contribuer pleinement à la réalisation des objectifs de la Stratégie du DOP pour la parité entre les sexes en uniforme (2018–2028), laquelle vise à atteindre un taux de 15 % de femmes dans les contingents militaires et 30 % dans les unités de police déployées à l'horizon 2028. Pour atteindre ces objectifs, le Maroc s'efforce d'identifier les opportunités tout autant que les freins structurels à l'augmentation de la participation significative des femmes militaires aux OP.

Dans cette optique, le Royaume pourrait tirer profit du potentiel offert par les partenariats internationaux, notamment le Fonds de l'Initiative Elsie pour la participation des femmes en uniforme aux OP, pour atteindre les objectifs visant

à accroître la participation significative des femmes militaires dans le maintien de la paix.

De ce fait, la conduite de l'évaluation MOWIP est bénéfique à maints égards :

- **Premièrement**, elle constitue une preuve tangible de l'engagement du Maroc à mettre en œuvre les objectifs du programme FPS, de l'initiative Action pour le Maintien de la Paix Plus (A4P+), ainsi que de la Déclaration d'engagement commun sur les opérations de paix des Nations Unies ;
- **Deuxièmement**, elle permet aux FAR de disposer d'un diagnostic objectif fondé sur des données empiriques pour mieux comprendre les facteurs entravant la participation significative des femmes militaires dans les OP, tout en constituant une base scientifique précieuse pour l'élaboration de politiques ciblées ;
- **Troisièmement**, elle représente une opportunité stratégique pour proposer des mesures concrètes en faveur de l'ensemble des femmes militaires – qu'il s'agisse des officiers, des officiers du rang (ODR) ou des militaires du rang (MDR) – et de mettre en valeur leur rôle et leurs compétences. Elle permet ainsi de renforcer l'image des femmes en uniforme, de lever les freins psychologiques chez les potentielles candidates, et de favoriser l'instauration durable d'une culture de mixité au sein des FAR.

3.2. ENVIRONNEMENT D'APPLICATION DE LA MOWIP AU SEIN DES FAR

a. LES FORCES ARMEES ROYALES : PROFIL ET CARACTERISTIQUES NATIONALES

L'Armée Royale Marocaine a été créée le 14 mai 1956 et porte, depuis cette date, la dénomination officielle de « Forces Armées Royales »²⁰. En effet, placées sous l'autorité directe de Sa Majesté le Roi Mohammed VI, Chef Suprême et Chef d'État-Major Général des Forces Armées Royales, elles sont investies de missions

20 Dahir n° 1-56-138 du 25 juin 1956 portant création des Forces Armées Royales.

de la défense du territoire national et de contribuer activement aux efforts de paix et de sécurité internationales.

Organisées autour de plusieurs composantes principales - en l'occurrence, l'Armée de Terre, les Forces Royales Air, la Marine Royale, la Gendarmerie Royale et le Service de Santé Militaire -, les FAR se distinguent par leur professionnalisme, leur disponibilité opérationnelle et leur attachement indéfectible à leur devise : « Dieu, la Patrie, le Roi », emblème de leur loyauté et de leur mission de service public suprême.

S'agissant de leur potentiel humain, les FAR disposent d'un personnel structuré en trois grandes catégories hiérarchiques, réparties entre les officiers (Off), responsables du commandement, de la planification et de la direction des opérations ; les officiers du rang (ODR), qui encadrent les troupes, assurent leur formation et font le lien entre les échelons de commandement ; et enfin les militaires du rang (**MDR**), qui exécutent les missions techniques et opérationnelles sur le terrain.

À ce titre, les FAR assument un large éventail de missions stratégiques, tant au niveau national qu'international, répondant aux multiples défis sécuritaires contemporains, à savoir :

- **La Défense nationale** : assurer la protection du territoire, préserver l'intégrité territoriale du Royaume et dissuader toute menace extérieure ;
- **Le Maintien de la paix** : participer activement aux opérations de paix et contribuer à la stabilité et à la sécurité régionale et internationale ;
- **La Sécurité intérieure** : appuyer les forces de sécurité intérieure dans le cadre de la lutte contre le terrorisme, le crime organisé et lors de situations de crise ;
- **L'Assistance humanitaire** : intervenir en cas de catastrophes naturelles ou de crises humanitaires, aussi bien au Maroc qu'à l'étranger, en fournissant des secours, des soins médicaux et divers types d'aide aux populations sinistrées ;

- **La Formation et le développement des capacités militaires** : assurer l'instruction, la spécialisation et l'entraînement continu du personnel militaire ; moderniser les équipements et adapter les doctrines pour répondre aux défis contemporains.

Il convient de souligner que les FAR peuvent également se voir confier d'autres missions spécifiques, en fonction des besoins stratégiques et des priorités du Royaume.

b. LA PROMOTION DE L'INTEGRATION DE LA DIMENSION FPS AU SEIN DES FAR

Considéré comme un enjeu d'efficacité opérationnelle disposant de talents inestimables, le personnel féminin est désormais représenté dans toutes les composantes des FAR et sa proportion varie en fonction des corps d'armée, d'arme et des services, avec un taux global de féminisation qui a atteint progressivement 6,8 % des effectifs. Cette progression est le fruit d'une volonté politique affirmée et d'une évolution législative et institutionnelle ayant permis la reconnaissance juridique pleine et entière des droits des femmes militaires, à égalité avec leurs homologues masculins.

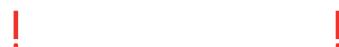
En outre, la professionnalisation croissante de l'Armée a permis d'élargir les voies de recrutement, tout en diversifiant les profils et les parcours de carrière féminins. De fait, le statut de la femme militaire a connu une mutation profonde : son rôle, auparavant cantonné à des fonctions de soutien et d'assistance sociale, s'est étendu à l'ensemble des domaines de compétence, y compris ceux historiquement réservés aux hommes. Cette dynamique a été rendue possible grâce à l'application uniforme des dispositions juridiques militaires, qui garantissent, sans distinction de sexe, les mêmes droits, devoirs, possibilités d'évolution professionnelle et conditions de promotion.

Bien que l'accès des femmes à certains corps d'armée ou d'armes reste limité par des quotas de recrutement, aucune fonction ne leur est, en principe, fermée. Les femmes militaires marocaines exercent désormais des fonctions de commandement, de combat, techniques, scientifiques et judiciaires : pilote, médecin, biologiste, mécanicienne, magistrat, assistante sociale, intendante, technicienne aéronautique, contrôleuse aérienne, parachutiste, opératrice des

transmissions, officier de police judiciaire militaire, ingénieur en télécommunications, en systèmes radar, en systèmes énergétiques thermiques, en systèmes d'armes, etc.

Cette évolution a été soutenue par un modèle de formation militaire rigoureusement égalitaire. Les écoles et centres d'instruction des FAR appliquent un cursus d'enseignement et d'entraînement exempt de toute discrimination de sexe, garantissant à tous les militaires –femmes et hommes– une préparation conforme aux exigences élevées de l'institution. Les dispositions du dahir n°1-12-50 du 10 mai 2013, portant statut particulier des officiers des FAR, consacrent par ailleurs le droit des cadres féminins d'accéder à l'enseignement militaire supérieur, notamment au Cours Supérieur de Défense et au Cours d'État-Major. Cette ouverture leur permet d'intégrer les fonctions de planification et de conduite des opérations, notamment au sein de l'Etats-Majors Général des FAR, et d'accéder progressivement à des postes à responsabilité stratégique.

Si la présence des femmes au sein des FAR constitue aujourd'hui une réalité consolidée, fruit de réformes structurelles importantes et d'une reconnaissance croissante de leur rôle, des inégalités persistent néanmoins. Des marges d'évolution subsistent encore pour que cette présence se traduise pleinement en parité effective, à la fois en termes de représentativité, d'accès aux fonctions opérationnelles de haut niveau et d'influence dans les processus décisionnels.





MÉTHODOLOGIE ET RÉSULTATS MOWIP

I.APERÇU DE LA MÉTHODOLOGIE D'ÉVALUATION DU MOWIP

1.1 GENERALITES

La méthodologie MOWIP²¹ est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de paix. Elle fournit un cadre systématique et complet pour identifier à la fois les bonnes pratiques existantes d'une institution de sécurité et les améliorations possibles dans chacun des dix thèmes identifiés comme déterminant la participation significative des femmes.

Les facteurs pertinents pour évaluer la participation significative des femmes aux OP ne se limitent pas au moment spécifique du déploiement. En effet, ils incluent aussi les politiques, les pratiques et les expériences des femmes et des hommes au sein de l'institution de sécurité. Ainsi, les bonnes pratiques et les améliorations possibles identifiées par la méthodologie MOWIP peuvent servir autant pour améliorer la participation significative des femmes en uniforme aux OP, que pour améliorer les conditions d'égalité des opportunités entre hommes et femmes dans l'institution de sécurité étudiée.

Le maintien de paix ne peut être dissocié de l'institution de sécurité qui gère les déploiements : faire progresser l'égalité et l'inclusion des femmes et des hommes en général au sein de l'institution, c'est aussi renforcer la tendance à la participation significative des femmes lors de déploiements.

Les dix thèmes abordés ci-dessous comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre de femmes et la nature de leur participation aux opérations de paix, depuis le recrutement initial jusqu'au déploiement en mission. Ces facteurs peuvent être positifs (bonnes pratiques au niveau institutionnel qui contribuent à la participation significative des femmes) ou négatifs (obstacles à la participation significative des femmes au niveau institutionnel). La méthodologie MOWIP permet de déterminer si et dans quelle mesure chacun

²¹ Sabrina Karim, 'MOWIP Methodology: Measuring Opportunities for Women in Peace Operations', 2020,
www.dcaf.ch/sites/default/files/publications/documents/MOWIP_Methodology_2.pdf, consulté le 27 avril 2021.

des dix thèmes constitue un obstacle ou une opportunité. Appliquée à une institution de sécurité donnée, ses principaux objectifs sont les suivants :

- Lister l'ensemble des thèmes qui pourraient être améliorés pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU ;
- Identifier les bonnes pratiques existantes qui peuvent être exploitées et/ou diffusées plus largement ;
- Appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thème pour accroître la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité ;
- Déterminer l'impact différentiel de chaque thème au sein de l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP comporte trois composantes, qui sont mises en œuvre par l'équipe d'évaluation nationale :

- ✓ La **Fiche d'Information Institutionnelle** (FII) qui contient environ 200 questions destinées à recueillir des données qualitatives et quantitatives auprès de sources officielles sur les déploiements des FAR dans les Opérations de Paix des Nations Unies et de l'institution évaluée ;
- ✓ Des informations concernant la prise de décision pour le déploiement en opérations de paix ont été ensuite collectées par des **entretiens avec des décisionnaires clés** au sein de l'institution et des ministères concernés ;
- ✓ La troisième composante de la méthodologie est une **enquête** menée auprès de personnel, femmes et hommes, déployé et non-déployé des FAR.

Après le traitement et l'analyse des données des trois outils de collecte de données, les thèmes ont été classés en vertu d'un code de couleur. Le **rouge** indique les thèmes qui constituent les priorités les plus importantes et le **vert** indique les domaines de faible priorité voire d'opportunité. Au sein de chaque thème du présent rapport, sont présentés les facteurs qui influencent le recrutement et le déploiement en général (++) et ceux qui affectent particulièrement les femmes (+).

L'analyse des données de l'enquête prend en considération le grade²², l'âge, le(s) déploiement(s) passé(s), l'appartenance aux FAR. Les différences statistiquement significatives²³ entre les hommes et les femmes interrogé(e)s, identifiées lors de cette analyse peuvent correspondre à des différences réelles dans leurs expériences et leurs perceptions, plutôt que d'être dues au hasard ou au fait que les femmes seraient sur-représentées dans certains grades ou services. Les données de l'enquête sont comparées aux données de la FII pour examiner les écarts entre les politiques institutionnelles, et les expériences et perceptions réelles du personnel des FAR.

1.2. L'ANALYSE DES DONNEES DE L'ENQUETE

Les données ont été analysées selon une approche descriptive. A ce titre, plusieurs indicateurs ont été calculés pour l'échantillon complet, pour les femmes et les hommes précédemment déployés et non-déployés dans une OP.

L'analyse menée a porté sur l'étude et l'exploitation des données des trois outils de la MOWIP précédemment cités.

Toute différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes (lorsqu'il y avait une valeur **p** inférieure à 0,05) est clairement indiquée dans ce rapport. L'absence de signalement de proportions de réponse différentes entre les hommes et les femmes indique qu'il n'existe pas de différence significative entre les hommes et femmes interrogé(e)s, les autres facteurs étant constants. Les modèles de régression ont été exécutés sous forme de régression logistique lorsque la réponse est dichotomique (par exemple, lorsque les options de réponse sont oui ou par non) et de régression logistique ordinaire lorsque les options de réponse sont catégoriques ou ordinaires (par exemple, les questions qui demandent dans quelle mesure la personne est d'accord avec un certain énoncé). Pour les variables continues, la méthode de régression des moindres carrés ordinaires a été utilisée.

22 Dans ces modèles, le rang a été divisé entre les personnes « de grade élevé » et « de grade inférieur ». Les grades suivants appartiennent à la catégorie « grade élevé » : Général, Colonel, Lieutenant-Colonel, Commandant, Capitaine, Lieutenant, et sous-lieutenant.

23 Si l'enquête était répétée à des nombreuses reprises, les hommes répondraient toujours de manière unique en comparaison avec les femmes, si l'on tient compte d'autres facteurs qui peuvent également influencer les réponses (tels que le grade, l'âge, le statut de déploiement et le service). La signification statistique a été déterminée par une valeur **p** de 0,1 ou moins dans les modèles de régression décrits dans l'encadré.

La méthodologie MOWIP produit donc des résultats solides et fondés sur des preuves. Elle est ancrée dans les perspectives de l'institution, les connaissances acquises par l'équipe d'évaluation ainsi que dans l'expertise des spécialistes ayant une formation universitaire en matière de genre et d'opérations de paix. Elle peut être utilisée pour fournir des recommandations transformatives et fondées sur des preuves qui ciblent efficacement les causes profondes qui empêchent le personnel en uniforme, en particulier les femmes, de se déployer dans des opérations de paix. L'utilisation d'une méthodologie commune à de nombreux Pays Contributeurs de Troupes et de Police (PCT/P) permet également d'identifier les obstacles universels qui doivent être abordés au niveau des Nations Unies, et de mettre en évidence les bonnes pratiques qui peuvent être partagées et adaptées à d'autres contextes.

1.3. L'EQUIPE DE RECHERCHE

L'équipe de recherche pluridisciplinaire se compose de personnel qualifié représentant toutes les composantes des FAR. Elle est forte d'une centaine d'individus (hommes et femmes) chargés d'accompagner l'implémentation du projet au sein des FAR et d'apporter le soutien dans toutes les tâches nécessaires à sa réalisation.

Parmi elle, on compte des points focaux Genre, des universitaires, des administrateurs, des psychologues et des assistantes sociales. L'engagement de cette équipe représente une bonne pratique et un apport intéressant pour la méthodologie de recherche actuelle.

De plus, une équipe polyvalente de 50 enquêteur(trice)s a mené avec succès la collecte des données sur le terrain. Cette équipe réunit une variété de profils, tous dotés d'une expérience sur le terrain. Les enquêteur(trice)s ayant une connaissance de l'institution, possèdent des compétences dans divers domaines, notamment les techniques d'entretien, la maîtrise de l'outil informatique, des connaissances en psychologie, une expérience en matière d'analyse documentaire et de revue de littérature, et des connaissances approfondies en matière de genre et d'opération de paix. L'équipe, a été dirigée par un comité de pilotage avec plus de 20 années d'expérience dans le domaine de la sécurité.

a. PRESENTATION DE L'UNIVERSITE MOHAMMED V DE RABAT : INSTITUTION NATIONALE DE RECHERCHE

Créée en 1957, l'Université Mohammed V de Rabat est la première université moderne du Royaume du Maroc. Forte de son héritage historique et de sa vocation d'excellence, elle accueille aujourd'hui près de 90 000 étudiants, dont environ 34 000 nouveaux inscrits chaque année, encadrés par plus de 2 200 enseignants-chercheurs et 1 000 membres du personnel administratif et technique.

L'Université se compose de 16 établissements universitaires couvrant un large éventail de disciplines, notamment les sciences de la santé, le droit et l'économie, les sciences et techniques, l'ingénierie, les sciences de l'éducation, ainsi que les lettres, les sciences humaines et sociales. Parmi ces établissements figurent notamment : EMI, ENSAM, ENSIAS, ENS, EST, FLSH, FMP, FMD, FSE, FSR, FSJES Agdal, FSJES Salé, FSJES Souissi, ISR, IERA et IUEAIAEM.

L'offre de formation de l'université comprend 304 diplômes de premier et deuxième cycle, ainsi que 30 formations doctorales, répondant aux besoins croissants du marché national et international. L'université délivre chaque année environ 17 000 diplômes, représentant 18% des diplômés de Master, 23% des ingénieurs, et 28% des médecins issus des universités publiques marocaines.

Sur le plan de la recherche, l'Université Mohammed V contribue à hauteur de 25% de la production scientifique nationale. Elle pilote près de 280 projets de recherche actifs, dépose chaque année environ 20 nouveaux brevets, et publie environ 5 000 articles scientifiques, dont 3 000 indexés dans des bases de données internationales telles que Scopus ou Web of Science. Par ailleurs, elle encadre et soutient près de 900 thèses de doctorat chaque année, au sein de 50 structures de recherche accréditées.

En matière de reconnaissance, l'Université Mohammed V occupe le 1^{er} rang national, le 2^{ème} rang africain en informatique et le 3^{ème} rang continental en ingénierie et en physique (2023).

b. EQUIPE D'EVALUATION

Pour obtenir des résultats impartiaux et plus fiables et scientifiquement crédibles, l'équipe chargée de l'évaluation MOWIP-FAR (Military Gender Assessment - Forces Armées Royales) a été stratégiquement constituée de cadres militaires supérieurs et de professeurs universitaires spécialisés, sélectionnés pour leur expertise reconnue dans les méthodologies de recherche quantitatives et qualitatives, ainsi que pour leur maîtrise de l'analyse statistique et des enquêtes sociales appliquées.

Ces profils combinent non seulement une compréhension fine de l'agenda FPS et une expérience éprouvée dans les études sur le genre, mais également des compétences communicationnelles élevées et un sens aigu de la diplomatie institutionnelle. Cela leur a permis de présenter des résultats potentiellement sensibles avec le tact requis, tout en formulant des recommandations pragmatiques, adaptées aux réalités du terrain et susceptibles d'être mises en œuvre efficacement par les autorités militaires concernées.

Par ailleurs, bien que cette équipe ait appliqué le protocole éthique universel propre à la méthodologie MOWIP, tel que défini par le DCAF, elle a également été tenue de respecter l'ensemble des obligations juridiques, déontologiques et sécuritaires spécifiques aux Forces Armées Royales. Cette double exigence — scientifique d'un côté, institutionnelle et nationale de l'autre — a renforcé la crédibilité, la pertinence et l'acceptabilité des résultats produits.

c. MISE EN ŒUVRE DE LA MOWIP DANS LES FAR

L'application de la méthodologie MOWIP a été initiée par une Note interne en application des instructions du Commandement en réponse à la lettre émanant du MAECAMRE invitant les FAR à s'inscrire au projet de l'initiative Elsie.

A cet effet, un comité dédié à la thématique FPS a été instauré dans le cadre du Comité Permanent des Opérations Extérieures (CPOPEX), composé des Points Focaux Genre (PFG) de l'ensemble des organes des FAR.

Par ailleurs, une équipe pluridisciplinaire composée de membres dudit comité ainsi que d'universitaires chercheurs de l'Université Mohammed V/Rabat, a été mise en place pour la conduite de ladite méthodologie. Par la suite, des enquêteurs ayant les profils requis ont été sélectionnés parmi les PFG sur la base de leur connaissance approfondie des questions de genre et de leur capacité à conduire des enquêtes de terrain.

Ces derniers ont bénéficié d'une formation initiale intensive, étalée sur deux mois, dispensée par le point focal du 3^e Bureau/EMG/FAR, axée sur les modalités d'administration des trois outils fondamentaux de la méthodologie MOWIP : la FII, les entretiens avec les décisionnaires clés, et les enquêtes quantitatives auprès du personnel militaire (hommes et femmes). Cette formation comprenait également des modules sur la conduite éthique et impartiale des entretiens, enrichis de séances pratiques, de jeux de rôle et de simulations, avec l'appui de spécialistes des sciences sociales.

L'échantillonnage a visé un total de 380 répondants hommes et femmes, répartis entre personnels déployés et non déployés, issus des principales composantes des FAR : Armée de Terre, Forces Royales Air, Marine Royale, Gendarmerie Royale et Service de Santé militaire.

L'enquête a heureusement permis d'inclure suffisamment de femmes déployées pour répondre aux exigences de la méthodologie MOWIP visant à aborder leurs expériences dans le maintien de la paix. En effet, le domaine thématique 6 relatif à " l'expérience en matière de maintien de la paix ", fait référence non seulement à celle des militaires de sexe masculin mais également à celle relative aux femmes.

De même, les données existantes sont suffisamment solides pour examiner les obstacles et les opportunités pour les femmes dans les autres domaines relatifs aux thématiques 1 à 5 et 7 à 10.

De plus, en raison du délai entre la mise en œuvre de l'enquête, la collecte du FII et les entretiens avec les décisionnaires clés, et le processus de validation,

il existe un certain nombre de réalités actuelles qui n'apparaissent pas dans les données d'évaluation.

Ainsi, compte tenu des changements pratiques survenus, tels que l'institutionnalisation des PFG pour l'égalité des sexes, il se peut également que les résultats de l'enquête, notamment en ce qui concerne les opinions, perceptions ou attitudes, aient été affectés.

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon par sexe et par composante FAR.

L'échantillon total comprenait 380 personnes - 190 hommes et 190 femmes. Au sein de l'échantillon, 190 hommes et femmes ont déjà été déployés dans au moins une OP des NU, tandis que les 190 restants n'ont aucune expérience en ce sens.

Étant donné que l'enquête a respecté l'échantillon du quota préconisé par le Fonds Elsie, les résultats obtenus ont permis de faire des déductions sur les obstacles à une participation significative des femmes militaires de tous les grades confondus.

Composante Echantillon		Armée de Terre	Service de Santé	FRA	Marine Royale	GR	TOTAL
Homme	Effectif	122	29	26	5	8	190
	%	64.21%	15.26%	13.68%	2.63%	4.22%	100%
Femme	Effectif	122	29	26	5	8	190
	%	64.21%	15.26%	13.68%	2.63%	4.22%	100%

Parmi les répondants à l'enquête, la **composante Terre** représente **64,21 %** de l'effectif total, suivie de la **Santé Militaire 15,26 %**, de l'**Armée de l'Air 13,68 %**, de la **Gendarmerie Royale 4,22 %** et de la **Marine Royale 2,63 %**.

Tableau 2 : Répartition de l'échantillon par zone géographique.

Zone Echantillon		OUEST	SUD	EST	NORD	Total
Homme	Effectif	49	78	36	27	190
	%	26%	41%	19%	14%	100%
Femme	Effectif	85	42	29	34	190
	%	45%	22%	15%	18%	100%

Les hommes enquêtés sont majoritairement concentrés dans la zone Sud **41%**, suivie de l'Ouest **26%**, tandis que les femmes sont plus représentées dans la zone Ouest **45%**, avec une présence également notable dans le Nord **18%**.

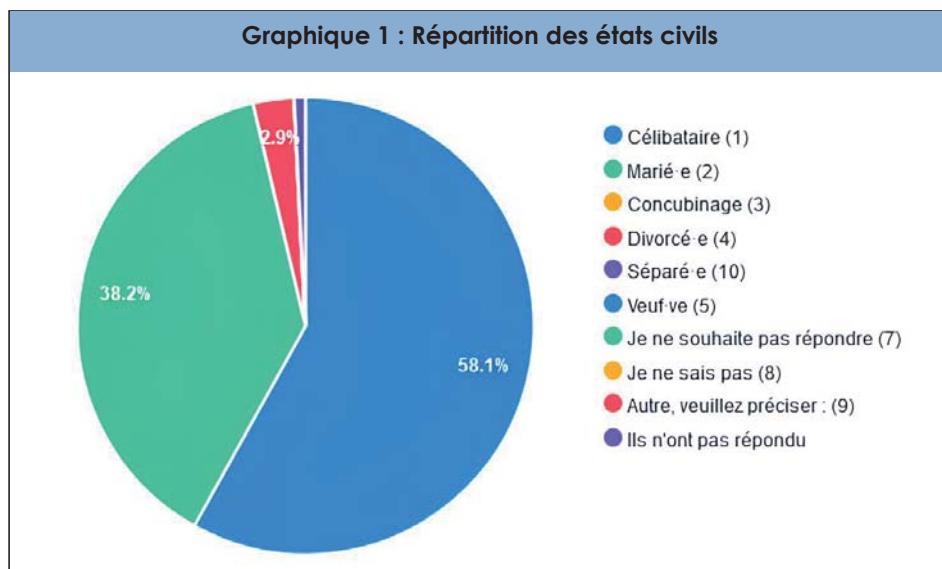
Tableau 3 : Répartition de l'échantillon par catégorie de grade.

Catégorie Echantillon		Officier	ODR	MDR	Total
Homme	Effectif	88	66	36	190
	%	46.3	34.7	19	100%
Femme	Effectif	99	70	21	190
	%	52.1	36.8	11.1	100%
Total Effectif		187	136	57	380
Pourcentage		49,2%	35,8%	15%	100%

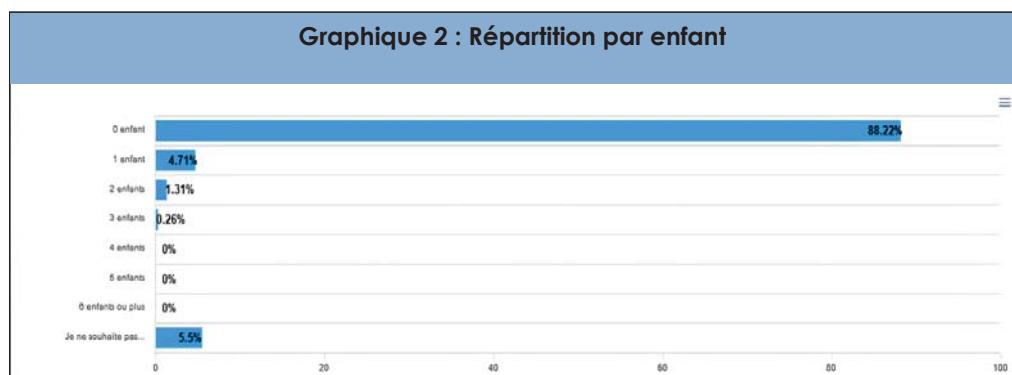
Pour la répartition de l'échantillon par grade, **49,2%** des répondants sont des officiers dont **46,3%** hommes et **52,1%** femmes. Les ODR représentent **35,5%**

de l'échantillon avec **34,7%** hommes et **36,8%** femmes. Quant aux MDR ils représentent **15%** de l'échantillon comprenant **19%** hommes et **11,1%** femmes.

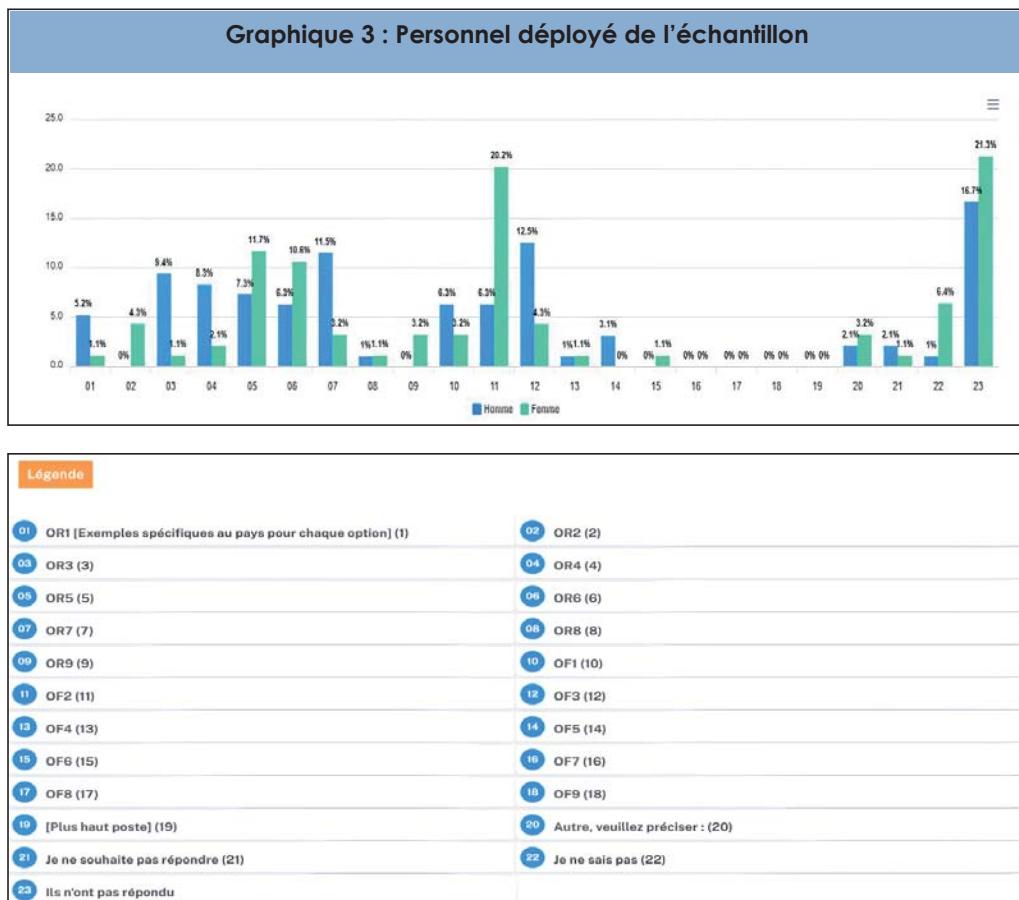
Par rapport à l'âge des répondants à l'enquête, l'âge moyen est de **27,5 ans**. Pour les hommes, l'âge moyen est de **30 ans**, le plus jeune ayant **25 ans** et le plus âgé **50 ans**. Pour les femmes, l'âge moyen était de **25 ans**, la plus jeune femme ayant **21 ans** et la plus âgée **50 ans**.



Concernant l'état matrimonial des répondants, **58,1 %** sont célibataires et **38,2 %** sont mariés.

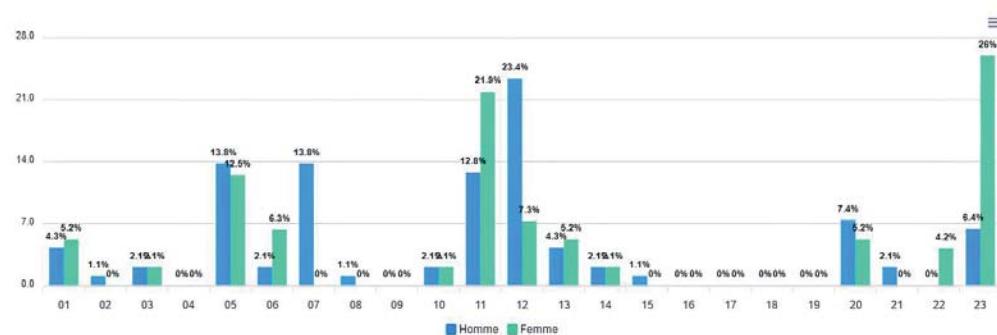


En ce qui a trait à la situation familiale des répondants, **88,22 %** n'ont pas d'enfants, tandis que **4,71 %** ont un enfant, **1,31 %** en ont deux et **0,26 %** ont trois enfants.



Parmi les militaires déployés, le grade de Capitaine est le plus représenté avec **26,5 %**, dont **20,2 %** de femmes. Il est suivi des grades de Sergent avec **19 %** dont **11,7 %** de femmes, de Sergent-Chef avec **16,9 %**, dont **10,6 %** de femmes et enfin de Commandant avec **16,8 %**, dont **4,3 %** de femmes.

Graphique 4 : Personnel non-déployé de l'échantillon



Légende

- | | |
|--|------------------------------------|
| 01 OR1 [Exemples spécifiques au pays pour chaque option] (1) | 02 OR2 (2) |
| 03 OR3 (3) | 04 OR4 (4) |
| 05 OR5 (5) | 06 OR6 (6) |
| 07 OR7 (7) | 08 OR8 (8) |
| 09 OR9 (9) | 10 OF1 (10) |
| 11 OF2 (11) | 12 OF3 (12) |
| 13 OF4 (13) | 14 OF5 (14) |
| 15 OF6 (15) | 16 OF7 (16) |
| 17 OF8 (17) | 18 OF9 (18) |
| 19 [Plus haut poste] (19) | 20 Autre, veuillez préciser : (20) |
| 21 Je ne souhaite pas répondre (21) | 22 Je ne sais pas (22) |
| 23 Ils n'ont pas répondu | |

Aussi, la majorité des militaires non-déployés porte le grade de Capitaine avec **34.7%** dont **21.9%** femmes suivies de celui de Commandant avec **30.7%** dont **7.3 %** femmes, de Sergent avec **26.3%** dont **12.5%** femmes et de Lieutenant-Colonel avec **9.5%** dont **5.2 %** femmes.

L'équipe de recherche a également mené **21** entretiens avec les décisionnaires clés, des décideurs supérieurs et intermédiaires de la composante Terre, des Forces Royales Air, de la Marine Royale, de la Gendarmerie Royale et de la Santé Militaire. Il s'agissait des chefs des différents organes de l'Etat-Major des FAR, expérimentés dans la planification et conduite des opérations.

Les entretiens avec des décisionnaires clés ont principalement porté sur les obstacles à la participation significative des femmes, les tendances de participation des FAR aux OP de l'ONU, le déploiement des femmes à divers grades et postes, les facteurs d'ordre professionnel et social qui peuvent constituer des obstacles ou des défis pour les femmes, tout en permettant d'identifier les pratiques qui peuvent accroître leur participation.

Les résultats des entretiens offrent, ainsi un aperçu complet des diverses questions liées aux opportunités et aux défis liés à la participation des femmes aux opérations de paix.

Concernant la FII, deux réunions de discussion de groupe au sein du sous-comité FPS/CPOPEX ont été tenues pour renseigner cet outil. Les répondants étaient principalement les représentants des différentes composantes des FAR. Ces derniers ont rempli la FII en s'appuyant sur l'ensemble de la documentation disponible relative au fonctionnement des services au sein des FAR, ainsi que sur la législation nationale applicable, afin de répondre de manière précise à la fiche en question.

1.4. LES (10) THEMATIQUES DETERMINANT LA PARTICIPATION DES FEMMES AUX OP AU SEIN DES FAR

La méthodologie MOWIP évalue les opportunités et les obstacles dans dix domaines thématiques distincts. Chaque domaine se voit attribuer une note afin de mettre en lumière les secteurs prioritaires sur lesquels l'institution de sécurité devrait concentrer ses efforts futurs pour favoriser une participation significative des femmes en uniforme aux OP.

Le tableau ci-dessous synthétise les résultats obtenus. Les sections suivantes du rapport fournissent des détails approfondis concernant les obstacles et les opportunités identifiés dans chaque domaine thématique.



Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la génération de forces			Priorité	Questions transversals	
	1	Population éligible Y a-t-il suffisamment de femmes dans les institutions nationales ?	Elevée		
	2	Critères de déploiement Les critères correspondent-ils aux compétences nécessaires au sein de l'opération de paix ?	Modérée	9	10
	3	Sélection pour le déploiement Est-ce que tout le monde a une chance équitable d'être déployé(e) ?	Modérée	Rôles basés sur le genre	Exclusion sociale
	4	Les contraintes domestiques Existe-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?	Elevée		
Phase de déploiement : y compris les difficultés rencontrées par les femmes pendant les opérations					
	5	L'infrastructure des opérations de paix Les logements et les équipements sont-ils conçus pour répondre aux besoins des femmes ?	Elevée	Les attitudes préconçues à l'égard des femmes empêchent-elles leur capacité à se déployer ?	Les femmes sont-elles traitées comme des membres égales de l'équipe ?
	6	Expériences dans les opérations de paix Les expériences positives et négatives vécues lors des opérations affectent-elles les décisions de déploiement des femmes ?	Faible		
Phase de post-déploiement : y compris les facteurs qui affectent le redéploiement					
	7	Avancement professionnel Les déploiements font-ils progresser les carrières des femmes ?	Modérée	Elevée	Modérée
Tous les stades					
	8	Leadership en cascade Les dirigeant(e)s à tous les niveaux soutiennent-ils(elles) le déploiement des femmes ?	Modérée		

ANALYSE DES RESULTATS

Dans les sections qui suivent, un bref aperçu des résultats sera présenté pour chaque thème, suivi d'une analyse approfondie des données obtenues.

Évaluation de la classification de chaque thème (priorité élevée, modérée, ou faible)

Les conclusions pour chaque thème ont été dérivées de trois sources de données : la FII, les entretiens et l'enquête. Ces données sont ensuite utilisées pour évaluer un ensemble d'indicateurs pour chaque thème. Par la suite, tous les indicateurs appartenant à un thème sont examinés collectivement afin de déterminer si le thème en question représente une priorité élevée, modérée ou faible pour les activités de suivi.

Pour classifier les thèmes, la méthodologie prend également en compte les écarts dans les résultats entre la FII, les entretiens et l'enquête. Plus précisément, elle examine :

- Si les réponses de la FII et des entretiens avec les décideurs en matière de politiques, pratiques et programmes différaient des réponses de l'enquête, qui mesurent les expériences du personnel par rapport à ces politiques, pratiques et programmes ;
- Si certaines politiques ou pratiques affectent de manière disproportionnée les femmes et les hommes (par exemple, l'exigence d'une taille minimale pourrait avantager les hommes car ils sont en moyenne plus grands que les femmes) ;
- S'il existe une différence significative dans la manière dont les femmes et les hommes ont répondu à chaque question de l'enquête.

Les résultats mettent ainsi en évidence les opportunités et les obstacles à une participation significative des femmes aux OP de paix des Nations Unies, ainsi que les lacunes dans la mise en œuvre des politiques existantes et les divergences de perception entre le personnel de haut niveau et le personnel d'un niveau moins élevé, ainsi qu'entre les femmes et les hommes.

Thèmes transversaux

Les thèmes 9 (rôles basés sur le genre) et 10 (exclusion sociale) reflètent les valeurs, les normes, les perceptions, les comportements et les pratiques des individus au sein des institutions de sécurité, ainsi que les cultures institutionnelles et la dynamique de groupe qui en résultent. Ils ont un impact sur tous les thèmes de 1 à 8. Les conclusions pour les thèmes 1 à 8 incluent également une section sur la manière dont ces thèmes transversaux ont influencé les résultats. Cela permettra de guider les recommandations, car un changement transformationnel peut nécessiter à la fois des ajustements politiques et des changements d'attitude.

II. RESULTATS DE L'APPLICATION DE LA MOWIP DANS LES FAR

2.1. THEMATIQUE 1 : POPULATION ELIGIBLE

Elevée

Y a-t-il suffisamment de femmes dans les FAR pour atteindre les objectifs de déploiement ?

La thématique de la population éligible vise à déterminer s'il y a suffisamment de femmes dans l'institution de sécurité pour atteindre les objectifs fixés par la stratégie 2018-2028 des Nations unies sur la parité des sexes²⁴ (25% de personnel féminin en termes de staff et observateurs militaires et 15% déployé au sein des contingents).

RÉCAPITULATIF DES RÉSULTATS

PRINCIPALES OPPORTUNITÉS :

- Les FAR ont mis en place une approche intégrant la perspective genre, axée sur la formation et le recrutement ;
- Les femmes militaires marocaines bénéficient des mêmes formations de haut niveau que leurs homologues masculins ;
- Bien que le nombre des femmes occupant des postes de responsabilité au sein de l'institution militaire demeure proportionnellement faible par rapport aux hommes, les femmes occupent désormais des postes de commandement et de leadership au sein des FAR ;
- Les femmes participent équitablement aux missions internationales.

PRINCIPAUX OBSTACLES :

- L'effectif en personnel féminin demeure proportionnellement faible. Il constitue actuellement environ de 7% du nombre total des effectifs ;
- Les femmes sont encore minoritaires dans les rôles tactiques et opérationnels, ce qui peut limiter leur capacité à servir dans certaines missions ;
- Les femmes sont souvent chargées de responsabilités familiales, ce qui peut les décourager de s'engager dans une carrière militaire.

²⁴ António Guterres, le Secrétaire général des Nations Unies, a lancé la stratégie globale sur la parité entre les sexes à la mi-septembre 2017. Cette stratégie comprend des recommandations concernant les mesures à prendre pour atteindre la parité des sexes d'ici 2028. Elle couvre, entre autres, les objectifs et la responsabilité, des mesures spéciales, un environnement favorable, des nominations à des fonctions de niveau supérieur et les cadres de missions.

OBSTACLES LIÉS AUX THÈMES TRANSVERSAUX

- Les freins culturels et sociétaux relèguent les femmes à des postes subalternes ;
- Le confinement du rôle de la femme à l'espace familial qui est marqué par les stéréotypes de genre.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ÉTUDE :

a. OPPORTUNITES

Politique instaurée pour l'inclusion²⁵ des femmes :

Depuis leur création, les FAR ont mis en place un plan holistique dans le domaine de la formation intégrant la perspective de genre. Cette approche comprend l'adaptation des programmes de formation aux besoins opérationnels, l'intégration de modules sur l'égalité des sexes dans les cursus des Écoles et Centres d'instruction, la redéfinition de la politique de recrutement avec l'inclusion des Élèves Officiers féminins depuis 2019 à l'Académie Royale Militaire -ARM- et depuis 2014 à l'École Royale Navale -ERN-, ainsi que le développement d'une nouvelle approche du service militaire fondée sur le volontariat des femmes. De surcroît, une attention particulière est portée à la préparation opérationnelle et à la formation préalable au déploiement, garantissant une adéquation optimale des profils aux exigences des opérations de paix.

Accès égal aux formations au même titre que les hommes

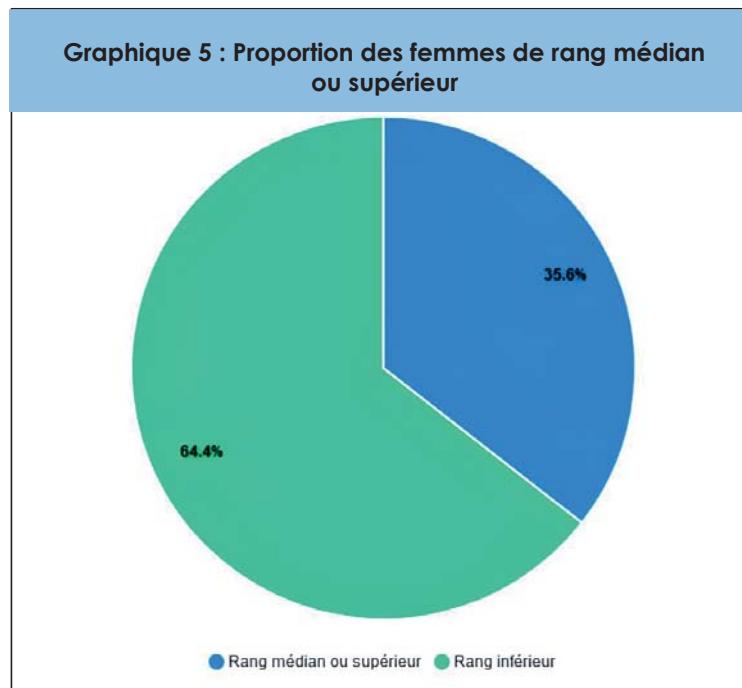
Les femmes ont accès aux mêmes formations militaires que les hommes, ce qui leur permet de développer les compétences nécessaires pour servir dans l'institution militaire. Cette égalité d'accès aux formations est un élément clé pour les femmes qui souhaitent intégrer l'armée.

Présence de femmes dans les rôles décisionnels

Certaines femmes occupent des postes décisionnels dans les FAR, leur présence croissante à des postes clés en fait des modèles inspirants pour les jeunes recrues, démontrant leur capacité à assumer les mêmes fonctions que

²⁵ L'intégration se concentre sur l'accès et la participation des femmes aux mêmes opportunités que les hommes, tandis que l'inclusion vise à créer un environnement où les femmes se sentent véritablement acceptées, valorisées, et soutenues dans leur parcours professionnel.

leurs homologues masculins. Cette présence féminine au sein des rôles de leadership montre que les femmes sont prises au sérieux et que leur expertise est valorisée.



Aussi, l'analyse des résultats de l'enquête montre que **35.6%** des femmes dans l'échantillon occupent des postes de rang médian ou supérieur, cela indique que les femmes sont représentées de manière significative à des niveaux de rang médian ou supérieur dans l'institution.

Égalité des chances de participation à des missions internationales

Les hommes et les femmes militaires marocains ont les mêmes opportunités de participer à des missions internationales. Ces femmes participent activement aux différentes missions de maintien de la paix à l'échelle globale, où elles enrichissent l'efficacité des opérations par leur capacité remarquable.

b. OBSTACLES

Effectif limité des femmes dans l'institution militaire :

Le nombre de femmes au sein des FAR reste relativement faible, représentant environ **6,8%** du total des effectifs. Malgré les efforts pour promouvoir l'inclusion et l'égalité des sexes, les femmes demeurent sous-représentées par rapport à leurs homologues masculins. Cette proportion met en lumière les défis persistants en matière de recrutement et de rétention des femmes dans un environnement traditionnellement dominé par les hommes. Pour augmenter cette proportion, il est essentiel de poursuivre et d'amplifier les initiatives visant à attirer davantage de femmes vers les carrières militaires, et à créer un environnement de travail plus inclusif et favorable à l'épanouissement professionnel des femmes militaires.

Sous-représentation des femmes dans les rôles tactiques

Les femmes sont encore minoritaires dans les rôles tactiques et opérationnels, ce qui peut limiter leur capacité à servir dans certaines missions. Cette sous-représentation peut être attribuée à des facteurs tels que la perception des rôles traditionnels et la culture sociale qui n'encouragent pas les femmes à occuper des positions de leadership. Cependant, les efforts pour promouvoir l'égalité des genres et l'inclusion au sein des FAR continuent de progresser, comme le montre l'augmentation du nombre de femmes dans les rôles décisionnels.

En 2023, les femmes représentaient seulement **1,7%** des effectifs au sein des unités de combat. Ce chiffre souligne la marginalisation persistante des femmes dans les rôles de première ligne. La faible présence féminine dans ces unités essentielles reflète les défis spécifiques auxquels elles sont confrontées, tels que les stéréotypes de genre, les barrières physiques et les préjugés culturels.

Conciliation vie professionnelle/vie familiale

Les femmes militaires sont souvent confrontées à un dilemme délicat entre leurs responsabilités professionnelles et leurs obligations familiales. Les exigences du travail peuvent interférer avec les attentes familiales, les obligeant à concilier entre leurs aspirations professionnelles et leur engagement familial. Cette tension peut décourager certaines à se porter volontaires pour des déploiements en OP par crainte de compromettre l'équilibre fragile entre leur carrière et leur vie familiale. Ce dilemme représente un défi majeur pour les femmes militaires les contraignant à faire des choix difficiles, et renoncer parfois à des opportunités professionnelles.

c. RECOMMANDATIONS

La réalisation des objectifs fixés en termes d'inclusion des femmes dans les FAR et leur déploiement dans le cadre des OP dépend des efforts déployés dans les pistes d'amélioration suivantes :

Promouvoir la parité femmes/hommes :

La promotion de l'égalité des genres au sein des FAR nécessite une approche proactive pour aller au-delà de la simple intégration des femmes et garantir leur inclusion complète et équitable. Cela peut être réalisé par la mise en œuvre de divers programmes et politiques spécifiques notamment :

- Augmenter le quota réservé aux femmes lors du processus de recrutement ;
- Revoir les critères de promotion au grade supérieur.

Améliorer la représentation des femmes dans les rôles tactiques

Pour améliorer la représentation des femmes dans les rôles tactiques au sein des FAR, il est essentiel de mettre en place des programmes de formation spécifiques adaptés aux besoins des femmes militaires en transition. Ces programmes devraient cibler particulièrement les anciennes promotions de personnel féminin qui n'ont pas bénéficié d'une formation de base à caractère opérationnel. En développant ces initiatives, les femmes pourront acquérir les compétences et les connaissances nécessaires pour exceller dans des rôles opérationnels.

Mentorat et soutien :

Offrir des mentors et un soutien spécifique aux femmes pour les aider à surmonter les barrières et les obstacles qui les empêchent de se déployer dans les rôles tactiques.

Soutien familial :

Offrir un soutien familial pour les femmes militaires, comme des services de garde d'enfants ou des programmes de soutien aux familles, pour les aider à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

Rémunération :

L'augmentation des rémunérations au sein des missions de maintien de la paix est non seulement une question de reconnaissance des risques et des sacrifices, mais aussi une stratégie essentielle pour attirer et retenir du personnel qualifié, améliorer le moral et assurer une perception d'équité et de justice. Pour cela, les PCT/P devraient penser à des mesures de rémunération incitatives au profit du personnel féminin déployé aux OP, et ce, afin de renforcer l'efficacité et le succès de leurs opérations de maintien de la paix.

2.2. THÉMATIQUE 2 : CRITÈRES DE DÉPLOIEMENT

Modérée

Est-ce que le personnel féminin des FAR répond aux exigences de déploiement dans la même mesure que le masculin ?

La thématique des critères de déploiement met l'accent sur **la combinaison des profils requis du personnel féminin et les critères** qu'exige le déploiement aux opérations de paix. En effet, la non-conformité des profils avec les exigences de la mission pourra empêcher la contribution des femmes aux OP même s'il y aura volonté pour se déployer.

RECAPITULATIF DES RESULTATS

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

La sélection pour le déploiement se base sur des critères d'aptitude physique qui prennent en considération les différences biologiques entre les hommes et les femmes.

Le déploiement d'une section d'engagement 100% féminine donne plus de chance aux femmes pour se déployer.

PRINCIPAUX OBSTACLES

Les critères requis par l'ONU pour certains postes de Staff sont parfois difficiles à satisfaire, ce qui les désavantagent. De plus, les FAR traversent actuellement une phase transitoire importante concernant la formation opérationnelle spécifique des femmes dans les domaines opérationnels et tactiques, une période sensible que les critères actuels ne prennent pas en compte.

RESULTATS DETAILLÉS DE L'ETUDE

a. OPPORTUNITES

Les normes des tests d'aptitude physique diffèrent en fonction des différences biologiques entre les hommes et les femmes :

Il a été jugé à l'unanimité l'importance des tests de sport dans la sélection pour le déploiement tout en tenant compte des distinctions biologiques entre hommes et femmes.

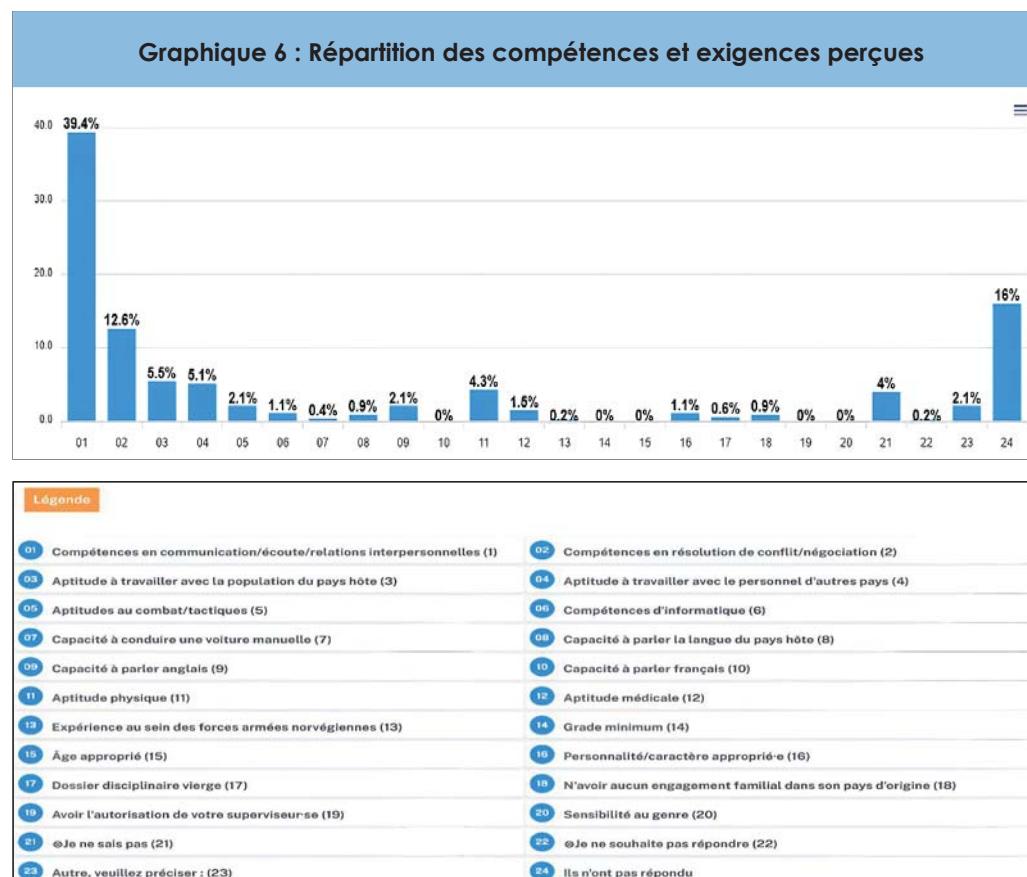
Dans le cadre de l'équité professionnelle, les militaires passent les mêmes tests de performances sportives suivant des barèmes qui varient en fonction de leur sexe, âge et discipline.

100% des militaires ayant été sélectionné pour le déploiement ont réussi les tests de condition physique lors de la phase de formation de pré-déploiement.

Section d'engagement 100% féminine

Depuis 2018, les FAR déplacent au sein des Bataillons de Déploiement Rapide une Section d'Engagement 100% féminine ce qui donne plus de chance aux femmes militaires pour se déployer. Cela contribue efficacement à l'augmentation du taux de participation du personnel féminin aux opérations de paix.

La majorité des critères jugés par les participants comme nécessaires pour le déploiement sont remplis par ces derniers.



77,7% des participants affirment disposer de compétences et répondre aux exigences requises par l'ONU pour le déploiement.

b. OBSTACLES

Les critères exigés par l'ONU pour certains postes des Staff/Observateurs militaires sont difficiles à acquérir par le personnel féminin.

L'ONU exige des critères de compétence favorisant, dans le contexte des FAR, les hommes plutôt que les femmes, notamment dans les domaines opérationnels tactiques de combat.

La majorité du personnel féminin ne peut pas remplir les profils requis pour certains postes, vu que leurs formations et leurs orientations ne convergent pas vers des postes ou des fonctions opérationnels/tactique de combat. Par conséquent les postes qu'occupe le personnel féminin au sein des contingents demeurent très limités.

Il est important de noter que les FAR ont lancé un processus progressif pour former du personnel féminin apte au combat opérationnel. Néanmoins, les profils remplissant les critères requis pour des missions opérationnelles ne sont pas encore prêts.

c. RECOMMANDATIONS

Former davantage le personnel féminin pour répondre aux critères exigés par l'ONU

Afin de permettre aux femmes d'occuper des postes onusiens qui sont majoritairement occupés par les hommes, il est primordial de faire bénéficier le personnel féminin des formations qualifiantes leur permettant d'acquérir les connaissances et les compétences nécessaires.

2.3. Thématique 3 : Sélection pour le déploiement

Modérée

Est-ce que le personnel féminin des FAR est empêché de se déployer ?

Le thème de « Sélection pour le déploiement » s'intéresse au processus de **constitution des forces dans le pays**. Il évalue les **processus en place pour la sélection** du personnel à déployer. Il mesure si les femmes ont un **accès égal à l'information** sur les possibilités de déploiement au sein des opérations de paix, si **le processus est juste et s'il facilite la sélection des femmes**.

RECAPITULATIF DES RESULTATS

PRINCIPALES OPPORTUNITES

Des efforts sont faits pour respecter les quotas fixés par l'ONU quant à la participation des femmes aux OP. Ainsi, les FAR disposent des branches qui favorisent le recrutement des femmes ce qui permet davantage la présence du personnel féminin dans l'organisation.

En plus, la majorité des participants à l'enquête a jugé le processus de recrutement pour les opérations de paix comme étant juste, ce qui garantit une égalité de chances.

PRINCIPAUX OBSTACLES

Les obligations familiales, les expériences négatives partagées, l'absence de motivation et le manque d'informations constituent les principaux défis à relever pour accroître la participation des femmes dans les opérations de paix.

OBSTACLES LIES AUX THEMES TRANSVERSAUX

Le personnel féminin au sein des FAR est recruté généralement pour occuper des fonctions administratives (sociale et médicale), ce qui réduit ses chances pour occuper des postes opérationnels tactiques aux opérations de paix.

RESULTATS DETAILLÉS DE L'ETUDE

a. OPPORTUNITES

EFFORTS ENGAGÉS

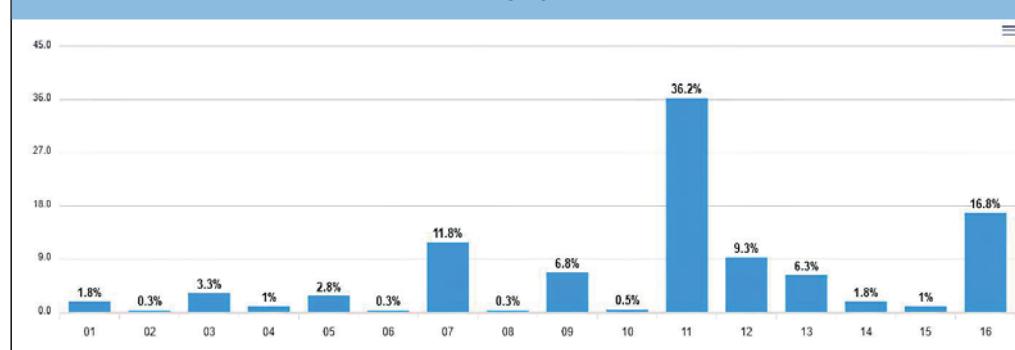
Actuellement les FAR n'ont pas atteint le pourcentage exigé par l'ONU pour la participation du personnel féminin, mais, annuellement, un nombre non négligeable des femmes est déployé aux OP. En effet, le Maroc déploie annuellement du personnel féminin au sein de ses contingents ainsi que du personnel servant en qualité de Staff ou d'observateurs militaires.

BRANCHES FAVORISANT L'ENGAGEMENT DES FEMMES

Aussi, en interne les FAR disposent de branches qui favorisent le recrutement du personnel féminin ce qui pourrait donner une importante représentativité des femmes au sein de cette organisation.

Accès à l'information

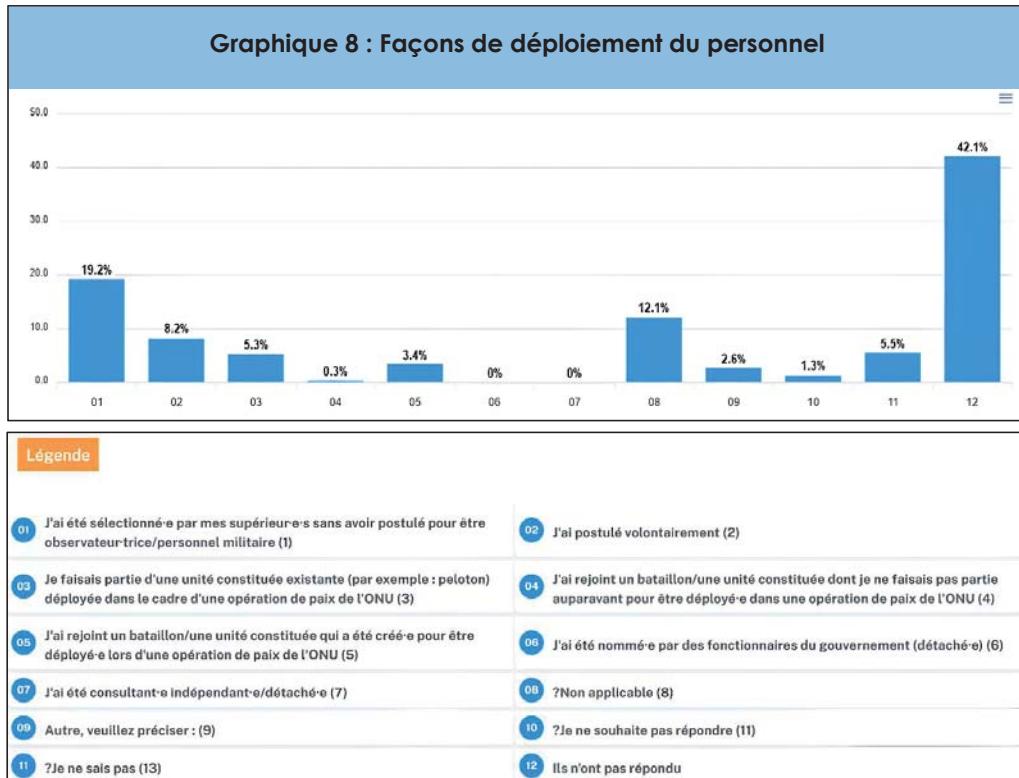
Graphique 7 : Moyens de communication des informations sur les opérations de paix de l'ONU



Légende

- | | |
|---|--|
| 01 E-mail diffusé à l'échelle de l'organisation (1) | 02 Newsletter de l'organisation (2) |
| 03 TV (3) | 04 Radio (4) |
| 05 Réseaux sociaux (5) | 06 Site d'annonces d'emploi interne (6) |
| 07 Bouche à oreille (7) | 08 Via des associations professionnelles formelles (8) |
| 09 Via des académies de formation (9) | 10 Via des mentorats informels (10) |
| 11 Via des supérieure-s immédiat-e-s (11) | 12 ☺Aucune (12) |
| 13 ☺Je ne sais pas (14) | 14 ☺Je ne souhaite pas répondre (15) |
| 16 Autre, veuillez préciser : (13) | 16 Ils n'ont pas répondu |

61,2 % des militaires reçoivent les informations liées aux OP principalement par leurs chefs immédiats et autres moyens (bouche à oreille, académies de formation...).

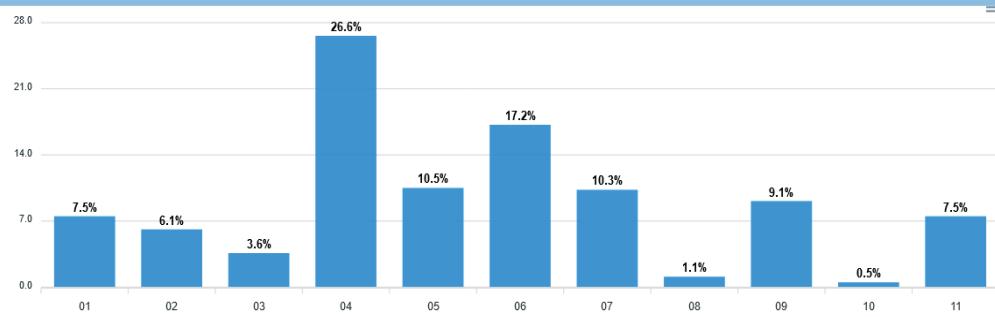


A souligner que **19,2%** des militaires déployés ont été individuellement sélectionnés par leurs supérieurs, ce qui met en claire l'importance de cette méthode de sélection pour les missions internationales.

b. OBSTACLES

Défis à la participation des femmes aux OP

Graphique 9 : Principaux défis pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU



Légende

01	Il n'y a pas assez de femmes éligibles dans les forces armées (1)	02	Beaucoup de femmes n'ont pas les compétences adéquates requises pour être déployées (3)
03	Le processus de sélection n'est pas équitable et/ou est biaisé en défaveur des femmes (2)	04	Les femmes ont trop d'obligations domestiques ou envers leur famille (4)
05	Les équipements et les infrastructures ne sont pas adaptés aux femmes dans les opérations de paix (5)	06	Il existe des témoignages de femmes racontant leur expérience négative lors de leur déploiement (6)
07	Les déploiements dans le cadre d'une opération de maintien de la paix de l'ONU ne contribuent pas à l'évolution de carrière (7)	08	La direction ou les superviseur-se-s ne soutiennent pas l'augmentation du déploiement des femmes (8)
09	Les comportements culturels font naître des doutes quant à la capacité des femmes à se déployer (9)	10	Les femmes ne sont pas traitées sur un pied d'égalité dans les forces armées (10)
11	Ils n'ont pas répondu		

17,2% affirment que le partage des expériences négatives des femmes ayant été déployées influence la participation ou-non dans les OP.

Cet obstacle a été relayé par 10,3% des réponses, ce qui en fait un des principaux obstacles à surmonter.

OBSTACLES LIES AUX THEMES TRANSVERSAUX

Les obligations familiales constituent la contrainte majeure à la contribution des femmes dans les opérations de paix.

En effet, 26,6% des réponses ont fait état de ces obligations comme étant le principal défi à relever pour accroître la participation des femmes dans les opérations de paix. A signaler que ces obligations familiales sont liées à la



perception de la notion de famille, qui conduit la majorité à favoriser le déploiement des hommes.

c. RECOMMANDATIONS

- Accorder une prime pour le personnel féminin à déployer, afin de couvrir les frais de placement des enfants dans les centres de garde.
- Voir les recommandations du thème 2.

Y a-t-il des dispositions pour les familles des femmes déployées ?

Phase de pré-déploiement : y compris les facteurs qui affectent la constitution des forces

La thématique des contraintes domestiques reconnaît que la majorité des tâches de soin non rémunérées, telles que s'occuper des enfants, des parents âgés ou d'autres obligations familiales, sont principalement assumées par les femmes. Ces responsabilités peuvent constituer un obstacle majeur à l'engagement actif des femmes et à leur participation dans les opérations de maintien de la paix. Cette thématique examine l'existence de politiques et de conditions de travail au sein des institutions de sécurité qui favorisent la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle, encourageant ainsi une répartition plus équitable des responsabilités domestiques entre hommes et femmes. Elle analyse également les pressions sociales potentielles qui pourraient décourager les femmes de se porter volontaires pour des missions de déploiement.

RÉCAPITULATIF DES RÉSULTATS :

PRINCIPALES OPPORTUNITÉS :

- Les femmes militaires démontrent une indépendance croissante dans leurs décisions de déploiement en mission, renforçant ainsi leur position et contribuant pleinement aux opérations de paix en tant qu'agents de changement et de stabilité ;
- Le déploiement des femmes aux missions de paix est généralement accepté de manière neutre, reflétant une évolution vers plus d'autonomie et d'égalité dans les choix de carrière militaire ;
- Les femmes peuvent discuter ouvertement des problèmes familiaux avec leurs supérieurs, favorisant un environnement de travail compréhensif et adaptable ;
- Les installations de garde d'enfants des FAR sont présentes dans la plupart des villes du royaume. Elles sont accessibles pendant les heures de service et offrent une solution financièrement abordable pour les familles militaires ;
- Les familles étendues, notamment les grands-parents, contribuent à la garde et à la prise en charge des enfants pendant le déploiement ;

- Les femmes militaires bénéficient de 14 semaines de congé de maternité payé et de flexibilité pour les rendez-vous médicaux, tandis que les pères ont droit à six jours de congé de paternité payé ;
- Les congés de maladie et d'invalidité sont payés, assurant une sécurité financière en cas de besoin, et les bénéficiaires reçoivent une assistance morale et financière en cas de décès.

PRINCIPAUX OBSTACLES :

Les obstacles à la participation des femmes dans les OP sont multiples et souvent interconnectés. Voici les principaux défis identifiés :

- Les responsabilités familiales telles que la garde des enfants et les soins aux membres de la famille limitent la disponibilité des femmes pour des déploiements prolongés à l'étranger ;
- Certaines expériences décevantes passées, comme la discrimination lors des déploiements, entravent une représentation significative des femmes militaires ;
- Certaines femmes perçoivent que les missions de maintien de la paix n'offrent pas d'opportunités significatives de développement professionnel.

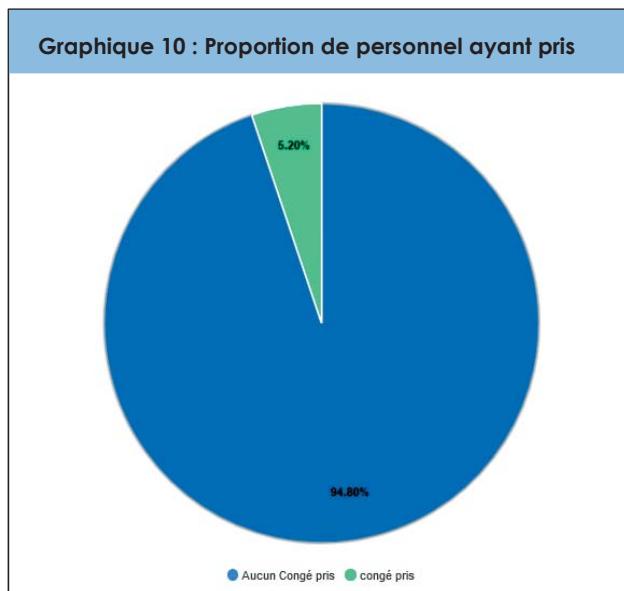
THÈMES TRANSVERSAUX :

Dans notre société, les tâches domestiques incombent principalement aux femmes, tandis que les hommes sont rarement désignés comme principaux pourvoyeurs de soins ou comme pères au foyer. Par conséquent, les familles semblent mieux s'ajuster au départ en mission des pères qu'à celui des mères.

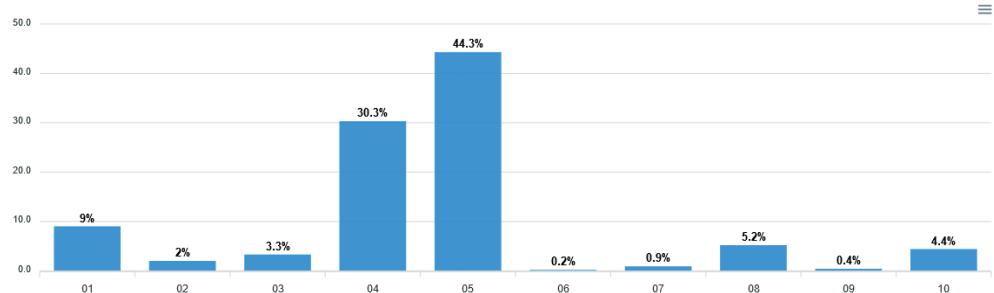
L'absence de politiques institutionnelles favorables à la conciliation impacte négativement les opportunités de carrière des femmes. Cependant, pour progresser dans la hiérarchie au sein de notre institution, l'accent est souvent mis sur le dévouement au travail plutôt que sur la prise en charge des responsabilités familiales. Cela crée un désavantage pour les femmes, qui peuvent rencontrer plus de difficultés à concilier leurs obligations familiales avec leurs aspirations professionnelles.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Bien que les institutions offrent une compensation financière au personnel déployé dans le cadre des opérations de paix, leur perception de cette rémunération varie quant à savoir si elle est suffisante pour répondre à leurs besoins ;
- Les congés (maternité, maladie, invalidité, etc.) peuvent avoir un impact sur la disponibilité du personnel féminin pour les formations prévues. Cette situation peut entraver leur développement professionnel et compromettre leur capacité à répondre pleinement aux exigences opérationnelles ;
- Les installations de garde d'enfants telles que les crèches et les jardins d'enfants des FAR sont présentes dans la plupart des villes du Royaume. Cependant, il est important de noter qu'elles ont une capacité limitée et ne proposent pas de services en dehors des heures de formation ;
- L'ONU préconise l'octroi d'un congé au profit du personnel déployé au sein des contingents. La planification de cette permission reste à la diligence des PCT/P. Le Maroc a opté pour un système de rotation de relève semestrielle. Le personnel déployé (**94,80%**) n'y prétend pas.



Graphique 11 : Nombre de fois où un congé a été pris



Légende

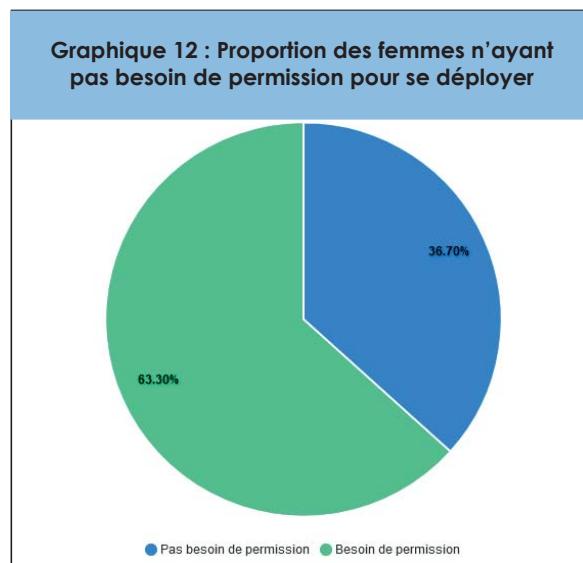
- | | |
|-----------------------------------|---|
| 01 Congé maternité (1) | 02 Congé paternité (2) |
| 03 Famille (3) | 04 Congé maladie (4) |
| 05 Congé annuel (9) | 06 Congé pour soins aux personnes âgées (5) |
| 07 Invalidité (6) | 08 Aucune (8) |
| 09 Autre, veuillez préciser : (7) | 10 Ils n'ont pas répondu |

Néanmoins, ce personnel peut prétendre aux autres types de congé à la fin de son déploiement comme indiqué sur le graphique ci-dessous.

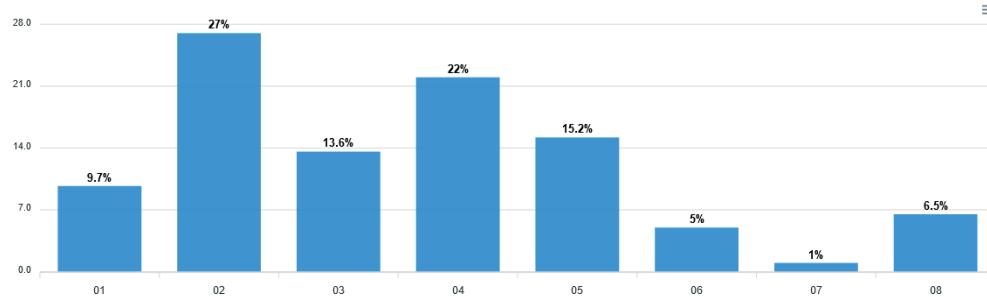
RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ÉTUDE :

a. OPPORTUNITES

Indépendance des Femmes dans la Prise de Décision pour les Missions



Graphique 13 : Perception de la nécessité de demander la permission avant de se déployer



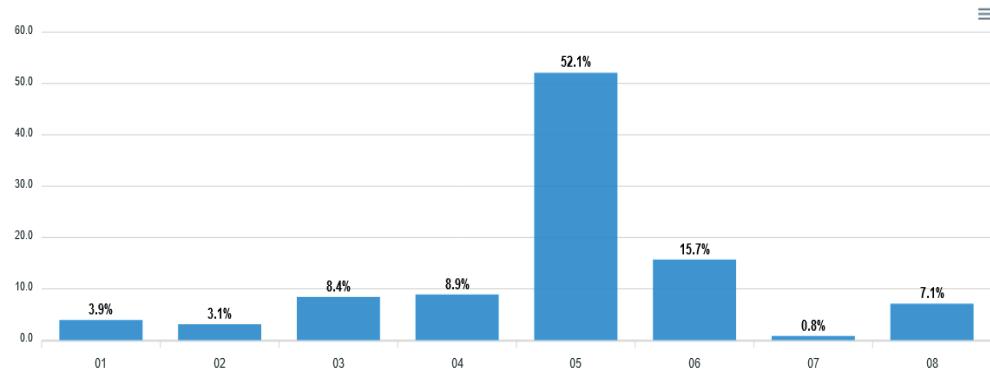
Légende

- | | |
|--------------------------------------|----------------------------|
| (01) Pas du tout d'accord (1) | (02) Pas d'accord (2) |
| (03) Neutre (3) | (04) D'accord (4) |
| (05) Tout à fait d'accord (5) | (06) Je ne sais pas (6) |
| (07) Je ne souhaite pas répondre (7) | (08) Ils n'ont pas répondu |

36.70 % des femmes estiment ne pas avoir besoin d'obtenir la permission de leur mari ou de leur père pour partir en mission. Bien que ce résultat n'atteigne pas les 50% exigés, il n'en demeure pas moins que ce pourcentage démontre une certaine indépendance dans la prise de décision de se déployer en mission, reflétant une évolution vers plus d'autonomie et d'égalité dans les choix de carrière. Cette indépendance renforce leur position au sein de l'armée et leur permet de contribuer pleinement et efficacement aux missions de maintien de la paix, affirmant ainsi leur rôle en tant qu'agents de changement et de stabilité.

Acceptabilité Sociale du Déploiement des Femmes

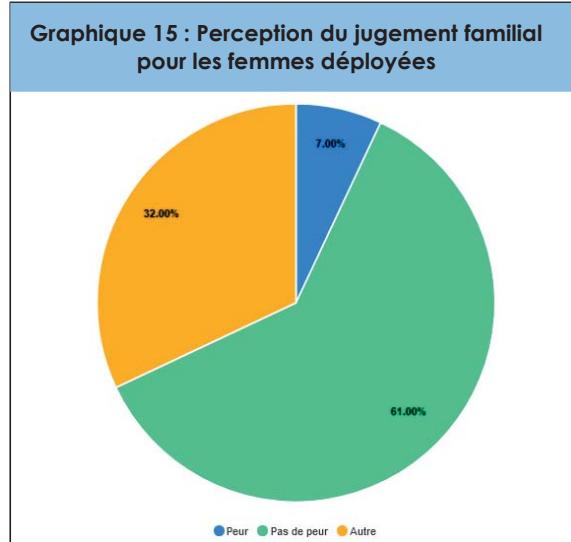
Graphique 14 : Peur du jugement familial pour les femmes déployées



Légende

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| 01 Très peur (1) | 02 Peur (2) |
| 03 Neutre (3) | 04 Pas vraiment peur (4) |
| 05 Pas du tout peur (5) | 06 Je ne sais pas (6) |
| 07 Je ne souhaite pas répondre (7) | 08 Ils n'ont pas répondu |

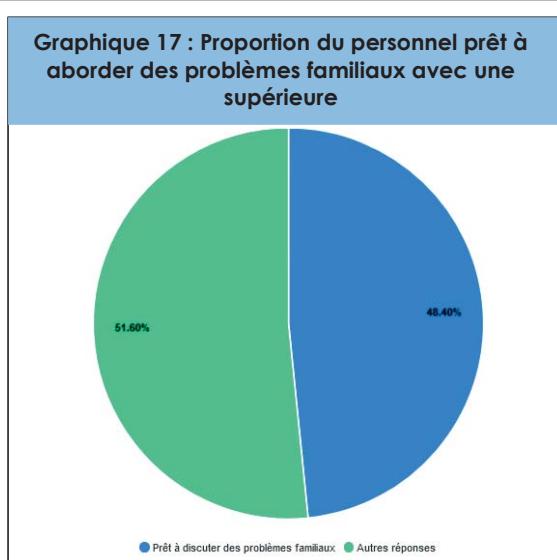
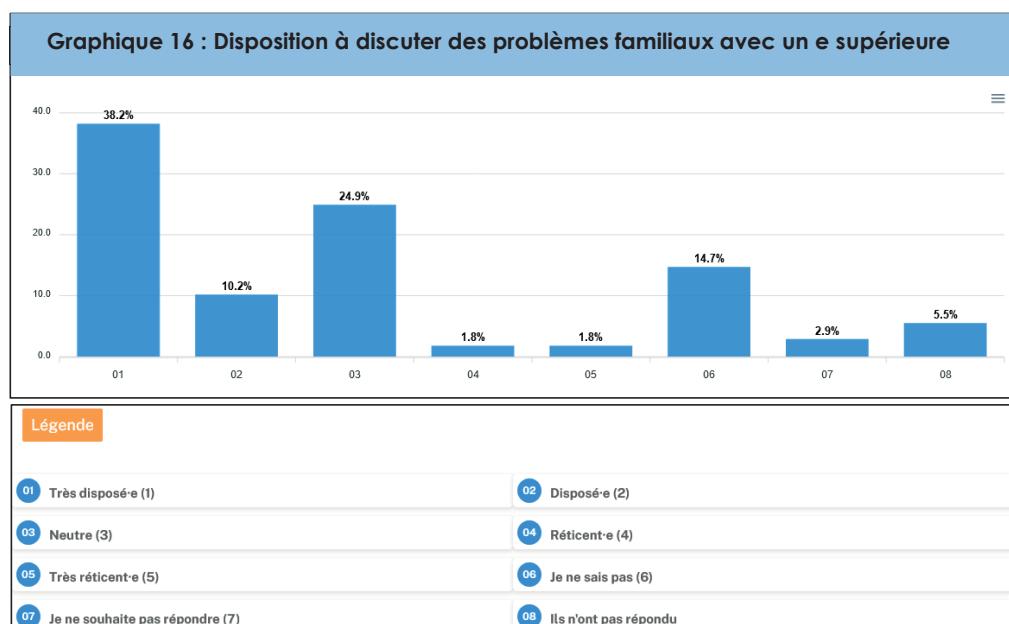
Graphique 15 : Perception du jugement familial pour les femmes déployées



Selon l'enquête, **61%** des personnes n'expriment pas de sentiment de peur du jugement familiale au déploiement, contre uniquement **7%** qui éprouvent une certaine appréhension.

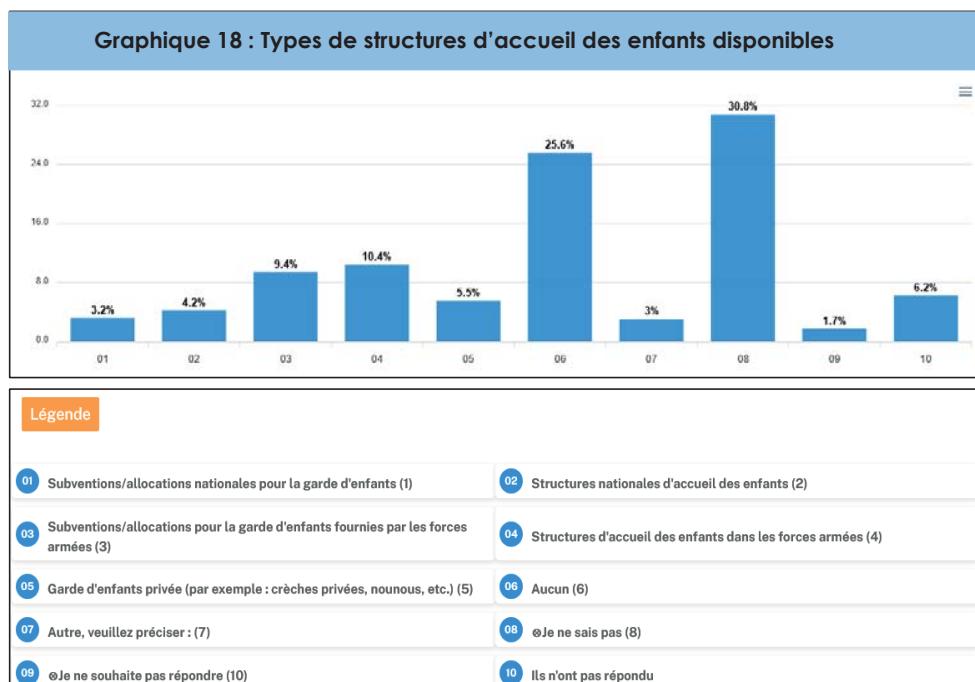
A cet effet, le déploiement des femmes aux missions de paix est généralement perçu sans peur notable au Maroc. Il n'y a ni opposition significative ni soutien enthousiaste, mais l'acceptabilité varie selon les dynamiques culturelles et les valeurs locales. Cette perception peut influencer les décisions individuelles des femmes et des familles concernant leur participation aux missions de maintien de la paix.

Dispositions à Discuter des Problèmes Familiaux avec les Supérieurs

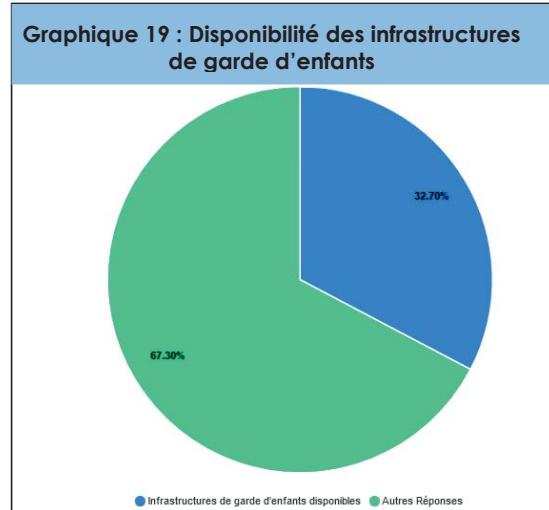


48.4 % du personnel disposé à aborder ses supérieurs pour discuter des problèmes familiaux. Parmi les femmes militaires, il existe une réelle volonté d'engager ce type de discussion avec leurs supérieurs hiérarchiques. Cette ouverture au dialogue favorise un environnement de travail compréhensif et adaptable, où les défis personnels peuvent être abordés de manière constructive. Un soutien hiérarchique fort permet de trouver des solutions adaptées, améliorant ainsi le bien-être et l'efficacité des militaires en service.

Installations de Garde d'Enfants

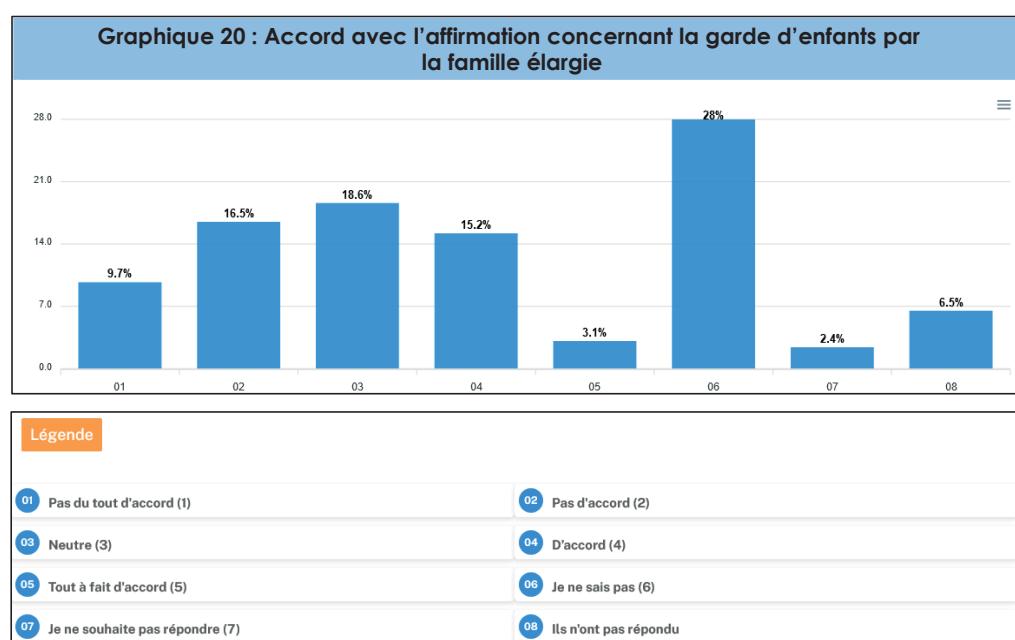


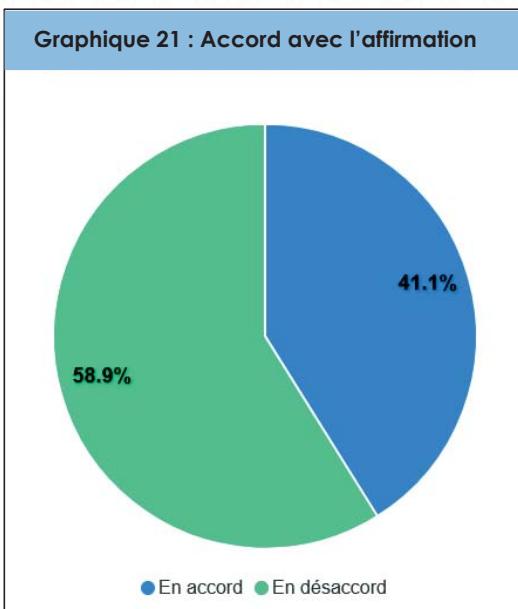
Graphique 19 : Disponibilité des infrastructures de garde d'enfants



Aussi, l'enquête montre que **32.70 %** du personnel de l'échantillon à l'accès aux installations de garde d'enfants pour les militaires. Ces infrastructures sont bien implantées dans les différentes villes du Royaume, offrant ainsi une solution de proximité aux familles. Les frais restent symboliques, rendant ces services financièrement accessibles. Toutefois, ces infrastructures ne fonctionnent que pendant les heures de travail et ne proposent ni internat ni dispositions particulières pour les femmes en pré-déploiement, ce qui peut poser des défis supplémentaires pour les mères militaires en mission.

Pratique de Garde d'Enfants par les Familles Élargies





Au Maroc, il est répandu de confier la garde des enfants aux familles élargies, parmi les répondants qui se sont prononcés sur cette question **41.1%** soutiennent cette pratique.

Droits et Flexibilité pour les Femmes Enceintes

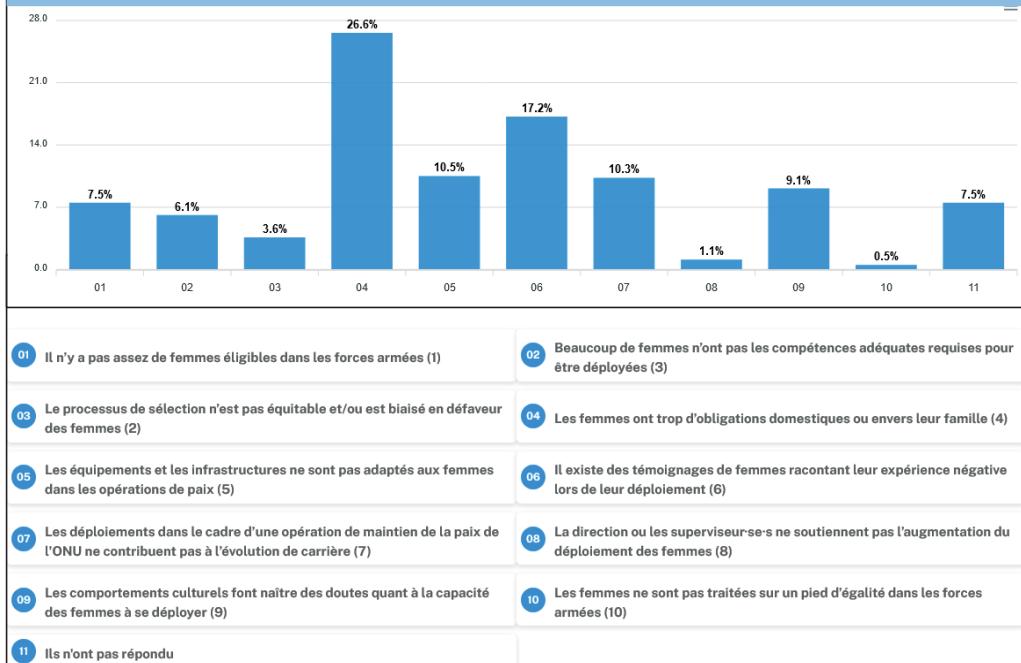
Les femmes militaires enceintes bénéficient de la possibilité de rester en service tout en ayant la flexibilité nécessaire pour leurs rendez-vous médicaux. Elles disposent de 14 semaines de congé de maternité payé, assurant ainsi un soutien financier pendant cette période cruciale. De plus, les pères militaires ont droit à six jours de congé de paternité payé, ce qui favorise une répartition plus équilibrée des responsabilités parentales et soutient l'engagement des deux parents dans les soins aux enfants.

Congés de Maladie/invalidité et Assistance en Cas de Décès

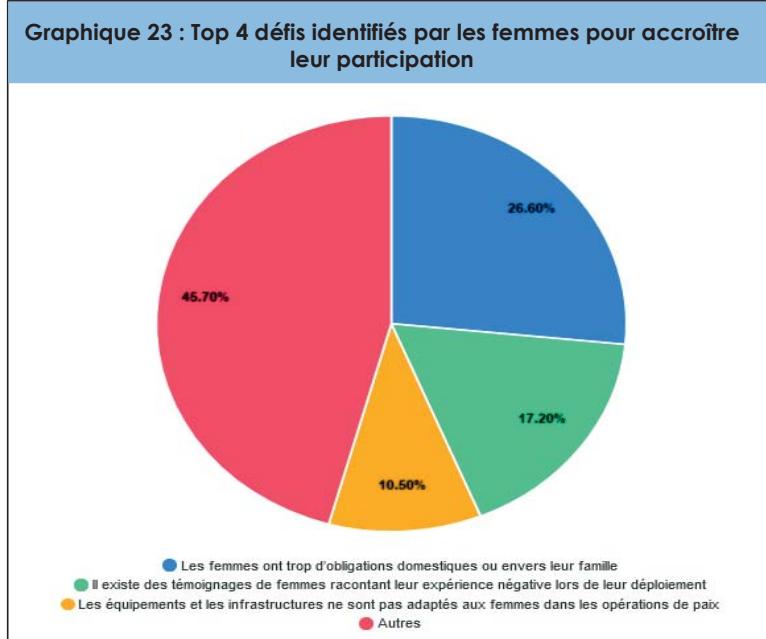
Les militaires ont droit à des congés de maladie et d'invalidité payés, ce qui leur permet de se rétablir sans craindre une perte de revenu. En cas de décès, les ayants droit bénéficient d'une assistance morale et financière, et les familles des Casques bleus reçoivent une pension de retraite pour les veuves et les orphelins. Ces mesures assurent une sécurité financière à long terme et un soutien continu aux familles des militaires.

b. OBSTACLES

Graphique 22 : Principaux défis pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU



Graphique 23 : Top 4 défis identifiés par les femmes pour accroître leur participation



Contraintes familiales :

Selon les résultats de l'enquête, les responsabilités familiales et domestiques disproportionnellement assumées par les femmes constituent un frein majeur. Les obligations liées à la garde des enfants, aux soins des parents âgés ou à d'autres membres de la famille malades limitent leur disponibilité et leur flexibilité pour être déployées dans des missions de longue durée à l'étranger. Cette charge familiale peut aussi décourager certaines femmes de postuler ou de poursuivre une carrière dans ce domaine. Selon une analyse récente, **26.60%** des participants affirment que les obligations familiales représentent un défi majeur à leur participation aux missions.

Expériences antérieures :

Selon l'analyse précédente, **17.20 %** des participants affirment que les anciennes expériences décevantes empêchent leur participation aux missions. Ces expériences parfois défavorables vécues par des femmes déployées peuvent décourager d'autres de s'engager. Les difficultés spécifiques rencontrées sur le terrain, telles que l'éloignement familial, la discrimination et le manque de soutien psychologique, renforcent les réticences à s'engager dans de telles missions.

Perception professionnelle :

Un autre obstacle important réside dans le sentiment que le déploiement dans le cadre des opérations de paix ne génère pas nécessairement des bénéfices professionnels tangibles. Selon l'analyse, **10.30 %** des participants affirment que le déploiement ne favorise en rien leur avancement professionnel. Certaines femmes perçoivent que ces missions peuvent ne pas contribuer de manière significative à leur progression de carrière ou à leur développement professionnel, ce qui diminue leur motivation à s'y engager.

c. RECOMMANDATIONS

Pour optimiser la participation des femmes dans les opérations de maintien de la paix et atténuer les obstacles qu'elles rencontrent, il est crucial d'adopter des mesures stratégiques et des politiques de soutien appropriées.

Les recommandations suivantes visent à renforcer l'équité, la flexibilité et le soutien institutionnel au sein des forces armées, créant ainsi un environnement propice à l'épanouissement professionnel et personnel des femmes militaires déployées en mission de maintien de la paix.

- **Partage équitable des responsabilités domestiques** : Pour atténuer les obstacles rencontrés par les femmes lors des déploiements, il est important d'encourager une répartition équitable des responsabilités domestiques et des soins aux personnes à charge. En réduisant la charge de travail domestique des femmes, elles pourront plus facilement se concentrer sur leurs missions de maintien de la paix ;
- **Politiques de soutien familial** : Il est impératif de mettre en œuvre des politiques de soutien familial solides, telles que des congés parentaux généraux, des services de garde d'enfants accessibles en dehors des heures de travail et pendant les formations de pré-déploiement, ainsi que des congés familiaux flexibles. Ces mesures contribueront à alléger les responsabilités familiales et à favoriser l'égalité des sexes dans le domaine professionnel ;
- **Programmes de sensibilisation** : Mettre en place des programmes de sensibilisation accrus sur la diversité et à l'inclusion en matière d'égalité des sexes, afin de combattre les stéréotypes de genre et promouvoir la participation équitable des femmes dans les opérations de maintien de la paix ;
- **Programmes de mentorat** : Mettre en place des programmes de mentorat et de développement professionnel spécifiques pour les femmes militaires déployées dans les opérations de maintien de la paix. Ces programmes devraient inclure des formations sur le leadership, des opportunités de réseautage et un soutien continu pour garantir que leur déploiement contribue positivement à leur avancement professionnel.

2.5. Thématique 5 : Infrastructure aux OP

Elevée

Est-ce que les infrastructures inadéquates constituent un empêchement pour le déploiement des femmes aux opérations de paix ?

La thématique des infrastructures des opérations de paix évalue **s'il existe un manque d'équipements et d'infrastructures adéquats** au personnel féminin et évalue si **ce manque empêche les femmes de se déployer** dans les opérations de paix.

RECAPITULATIF DES RESULTATS

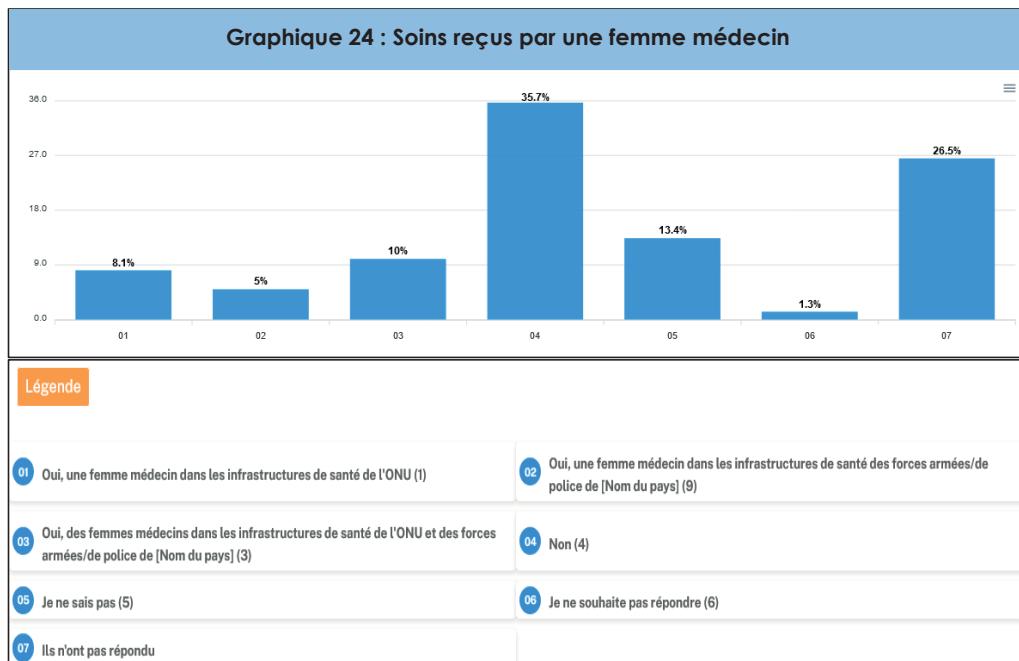
PRINCIPALE OPPORTUNITE

Le Maroc dispose de centres de formation réservés aux OP conformes aux critères internationaux exigés par l'ONU.

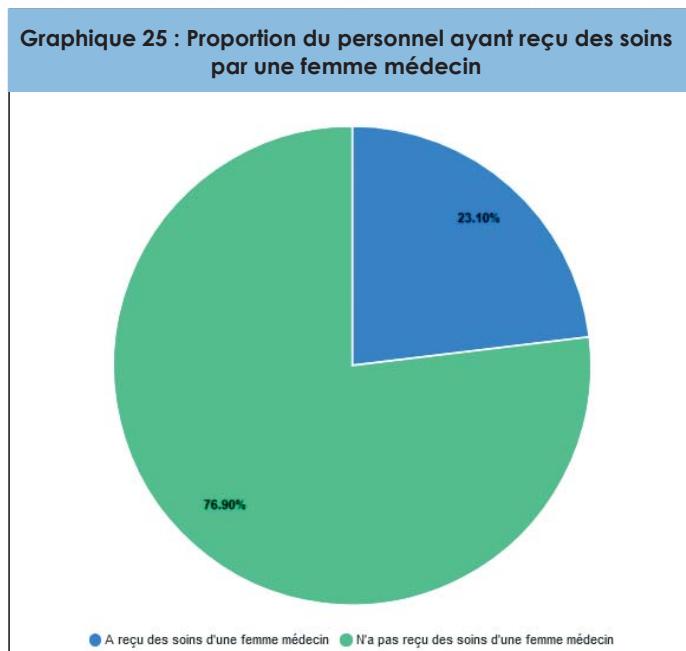
PRINCIPAUX OBSTACLES

Des infrastructures sur les lieux de déploiement sont jugées inadéquates. S'ajoute à cela le fait que le personnel féminin n'a pas accès aux produits d'hygiène féminine.

OBSTACLES LIES AUX THEMES TRANSVERSAUX



Graphique 25 : Proportion du personnel ayant reçu des soins par une femme médecin



Selon les résultats de l'enquête MOWIP, **23,10%** des femmes militaires déployées ont déclaré avoir reçu des soins d'une femme médecin. Ce qui indique une faible présence du personnel médical féminin à tous les niveaux.

RESULTATS DETAILLÉS DE L'ETUDE

a. OPPORTUNITES

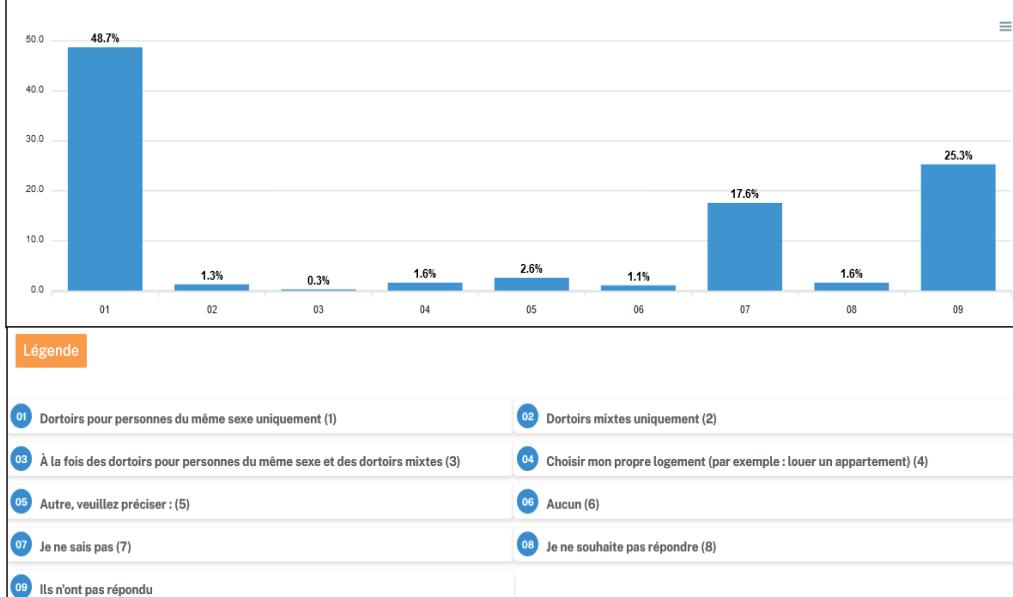
Le Maroc dispose de centres de formation préalable au déploiement

Pour la formation préalable au déploiement les FAR disposent des centres nationaux qualifiés permettant la préparation des militaires à déployer. Les formations offertes englobent celles d'un contingent UNIBAT, de la section d'engagement, d'Officiers Etat-major et d'Observateurs militaires.

Les FAR mettent en place des dortoirs et des toilettes réservés pour chaque sexe à part

Lors des déploiements, les militaires disposent d'infrastructures adaptées à leur genre, telles que des blocs sanitaires et des dortoirs. Ils confirment également des blocs sanitaires par rapport à leurs lieux de travail.

Graphique 26 : Types de dortoirs disponibles pendant l'opération de paix



D'après l'enquête, **48,7%** des participants ont répondu avoir accès à des dortoirs et des toilettes qui les conviennent (des dortoirs pour le même sexe uniquement).

b. OBSTACLES

Infrastructures inadéquates

Graphique 27 : Installations/équipements jugés inadéquats

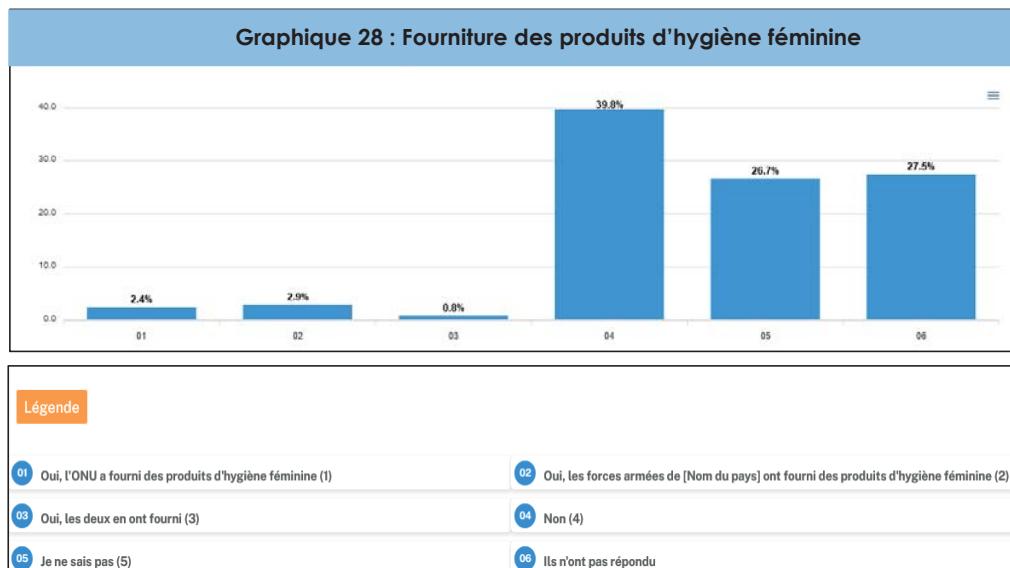


Aux lieux de déploiement, les infrastructures sont souvent insuffisantes en termes de capacité. Selon l'enquête **16.3%** considèrent les espaces de restauration comme inadéquats et **16.1%** estiment que les lieux de loisirs ne répondent pas aux besoins.

Les uniformes et équipements dont est doté le personnel féminin ne sont pas adaptés à sa morphologie

Lors de leur déploiement, le personnel féminin des FAR reçoit des uniformes et équipements qui ne sont pas adaptés à leur morphologie ; en raison de coupes inappropriées (Brodequins et gilets par balles).

Les femmes n'ont pas accès aux produits d'hygiène féminine



39,8% des femmes déployées n'ont pas reçu de produits d'hygiène féminine, ce qui les obligent à se les procurer elles-mêmes pour toute la période de leur déploiement. Cela entraîne des charges de plus et un surpoids de bagages au moment de départ pour le déploiement.



c. RECOMMANDATIONS

Mettre en place des dortoirs de plus pour le personnel féminin

La construction, sur les lieux de déploiement, des dortoirs, toilettes et lieux de loisirs supplémentaires garantira des conditions de vie plus améliorées au personnel féminin et encouragera par conséquent sa participation aux OP.

La réalisation des trousse de produits d'hygiène féminine

Mettre à disposition du personnel féminin des trousse de produits d'hygiène féminine pouvant répondre aux besoins spécifiques des femmes.

Affecter à chaque lieu de déploiement un personnel médical féminin (médecin ou infirmière)

L'extension des infirmeries et hôpitaux au niveau des unités déployées par des salles d'hospitalisation réservées aux femmes et les doter d'un personnel médical féminin. Une démarche qui facilitera aux femmes l'accès aux soins de santé reproductive.

2.6. Thématique 6 : Expériences dans les OP

Faible

La thématique 6, relative aux expériences positives ou négatives de déploiement en opérations de paix de l'ONU, examine l'impact des expériences précédentes de déploiement, y compris les expériences de participation significative, sur la décision des femmes de se redéployer ou pas, d'encourager ou de décourager d'autres femmes à le faire.

Par participation significative, on entend la présence et le leadership des femmes dans les OP des Nations unies, à toutes les phases de préparation, de planification et de conduite de ces opérations, à tous les échelons et dans toutes les fonctions.

Il sied par ailleurs de souligner le fait que, pour certaines questions, l'interprétation des résultats a exigé la fusion des pourcentages de certains choix disponibles sur le questionnaire, pour pouvoir dégager des conclusions significatives.

RESUME DES RESULTATS

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

La plupart du personnel déployé dans le cadre des opérations de paix de l'ONU se sent satisfait de ses contributions au cours du déploiement.

- La grande majorité du personnel interrogé n'a pas été confronté ou été témoin d'atteintes à l'intégrité personnelle pendant le déploiement ;
- Les expériences positives de ceux ou celles ayant été déployé(e)s dans une opération de paix de l'ONU influencent favorablement la décision d'autres personnes à demander un déploiement ;
- L'écrasante majorité du personnel a tiré profit d'avantages liés au déploiement.

OBSTACLES PRINCIPAUX

- La majorité du personnel ne se sent pas préparé pour les opérations de paix de l'ONU ;
- Très peu de répondants se sont avérés familiers avec la pratique du

mentorat et réseautage ;

- Une lacune a été recensée dans le soutien psychologique institutionnel après les déploiements en opérations de paix de l'ONU.

THÈMES TRANSVERSAUX

- Les besoins spécifiques des femmes en termes d'infrastructure sanitaire et de bien-être devraient être pris en considération lors des déploiements au sein des contingents dans le cadre des missions de paix de l'ONU.

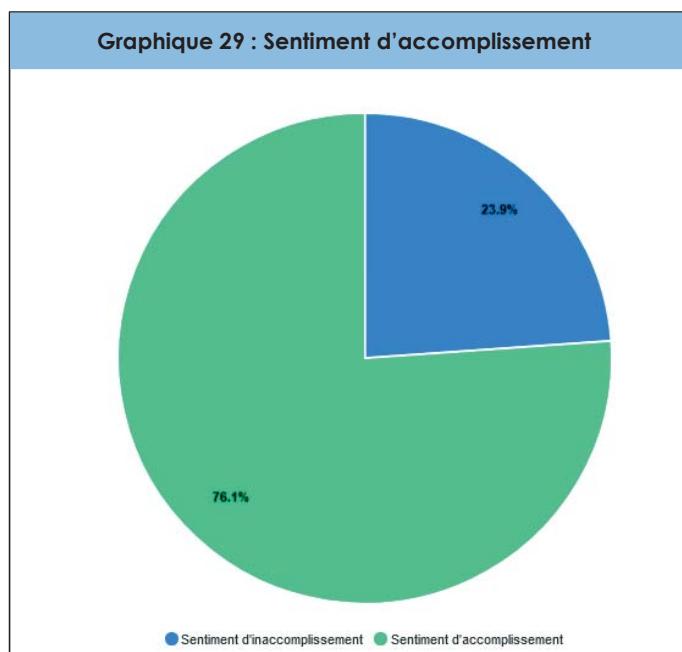
ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Après retour de mission de paix de l'ONU, le pourcentage des femmes, parmi la portion du personnel qui s'est senti mal préparé pour le déploiement, s'est avéré plus élevé que chez leurs collègues masculins ;
- L'impact du manque de soutien institutionnel au personnel de retour de déploiement est plus perceptible chez les femmes.

RESULTATS DÉTAILLÉS

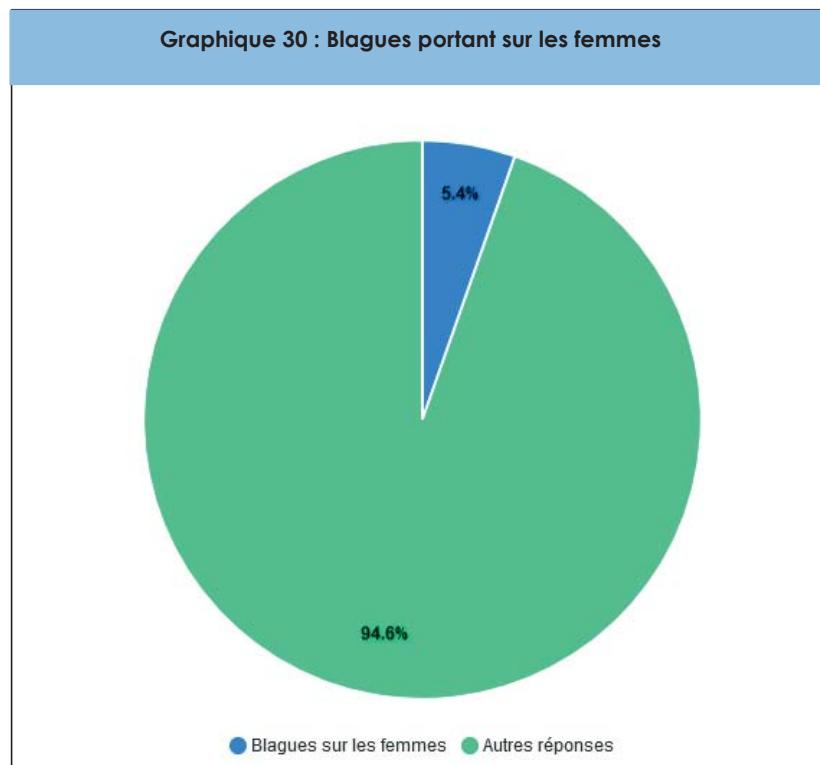
a. OPPORTUNITÉS

Contributions du Personnel lors du Déploiement :



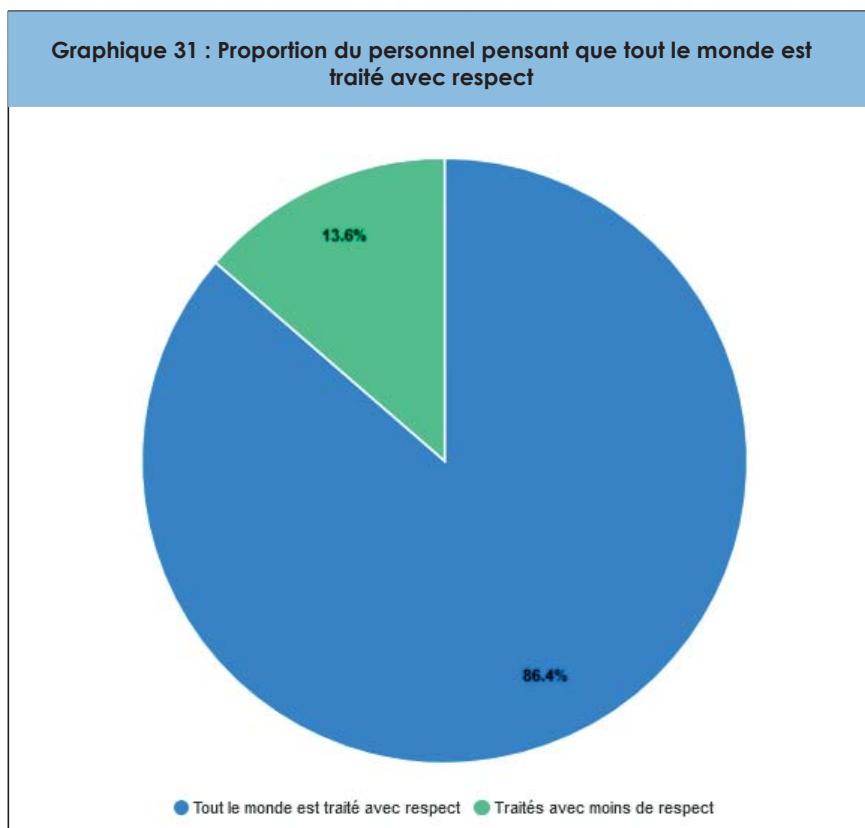
De l'analyse des données collectées, **76.1%** des interrogés ont exprimé un sentiment d'accomplissement, dénotant leur satisfaction quant à leur contribution à l'amélioration de la paix et de la sécurité dans le pays hôte et à remplir le mandat de la Mission.

Intégrité Personnelle pendant le Déploiement :



Selon les résultats de l'enquête, une minorité de **5,4%** déclare avoir entendu de blagues sur les femmes en OP. Ce résultat témoigne du respect de l'intégrité personnelle de la femme pendant le déploiement.

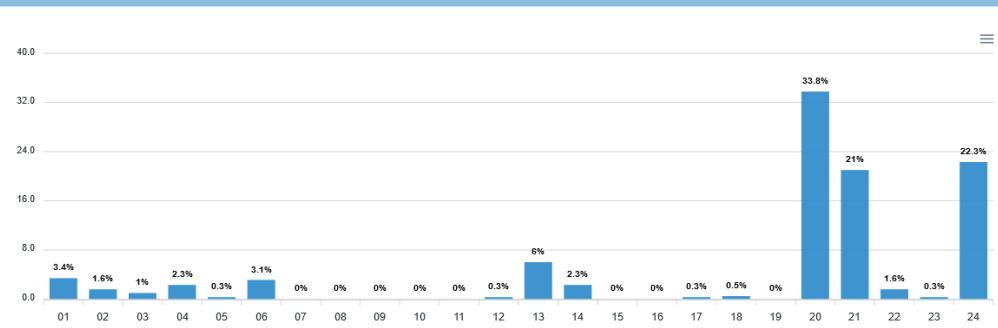
Traitement au sein des Opérations de Paix de l'ONU :



La majorité (**86.4%**) démontre une tendance de traitement respectueux à l'égard du personnel déployé. Cependant, une minorité (**13.6%**) estime être traitée avec moins de respect.

Réintégration au Retour du Déploiement :

Graphique 32 : Problèmes rencontrés lors de la transition de retour de mission

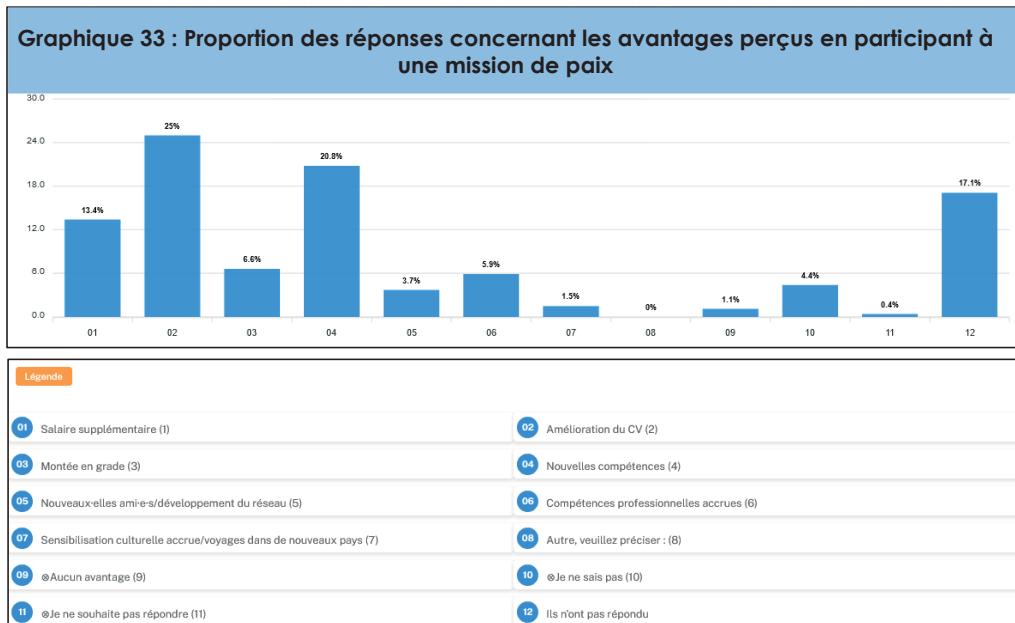


Légende

- 01 Problèmes dans ma relation personnelle (1)
- 02 Problèmes avec mon/ma conjoint-e (2)
- 03 Problèmes avec les membres de la famille (3)
- 04 Problèmes avec mes enfants (4)
- 05 Problèmes avec mes ami-e-s (5)
- 06 Problèmes financiers (6)
- 07 Infidélité (7)
- 08 Divorce/Séparation (8)
- 09 Rétrogradation (9)
- 10 Le déploiement était une perte de temps (10)
- 11 J'en suis venu-e à ne plus aimer mes collègues dans mon pays d'origine (11)
- 12 Problèmes de santé mentale (12)
- 13 Problèmes de santé physique (13)
- 14 Ennui (14)
- 15 Stigmatisation sociale (15)
- 16 Occasions d'avancement de carrière ratées/retardées (16)
- 17 Rumeurs sur moi propagées par d'autres (17)
- 18 Problèmes pour accéder au redéploiement (18)
- 19 Pression pour subvenir aux besoins de ma communauté et de ma famille (23)
- 20 Aucun problème (19)
- 21 Je ne sais pas (22)
- 22 Je ne souhaite pas répondre (20)
- 23 Autre, veuillez préciser : (21)
- 24 Ils n'ont pas répondu

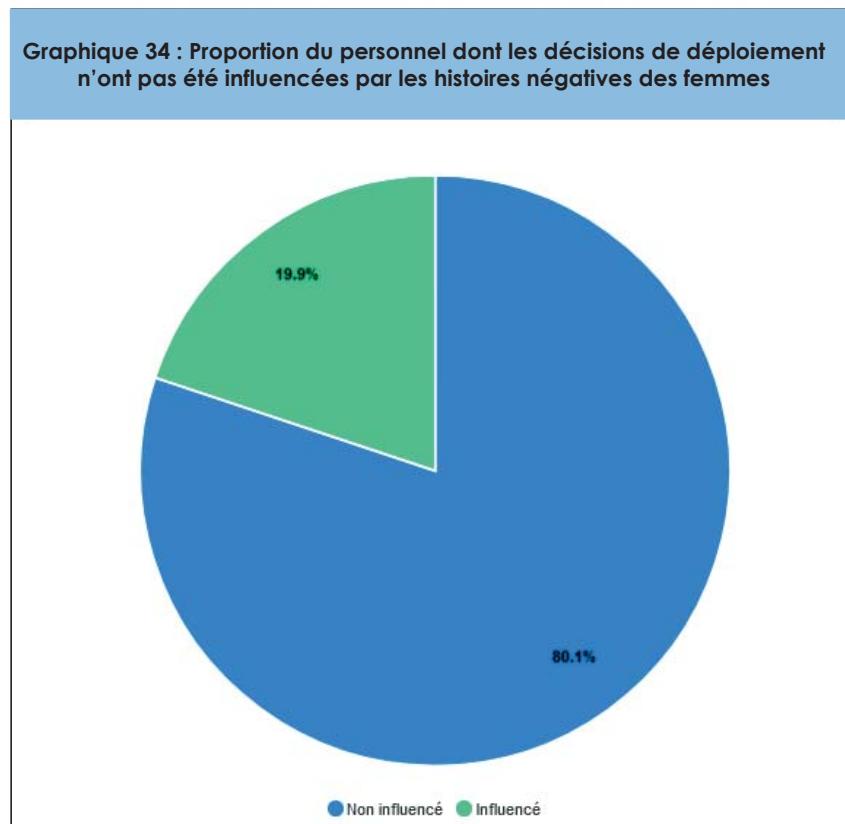
Les résultats de l'enquête montrent que seulement **21%** des répondants n'ont pas rencontré de problèmes lors de leur retour de déploiement. Parmi ceux signalant des problèmes, les difficultés les plus courantes concernaient des problèmes de santé (**6,3%**), des problèmes personnels et relationnels (**8,6%**). Aucun cas de licenciement ou de difficultés pour être redéployé n'a été signalé.

Avantages tirés du déploiement :



Selon les résultats de l'enquête, le déploiement dans les OP de l'ONU a offert des avantages à la majorité des répondants (**76,9%**), dont l'acquisition de nouvelles compétences (**20,8%**), la perception d'un salaire supplémentaire (**13,4%**), et le progrès dans la carrière (grade et compétences professionnelles) (**12,5%**).

Impact des expériences négatives sur la décision de se déployer :

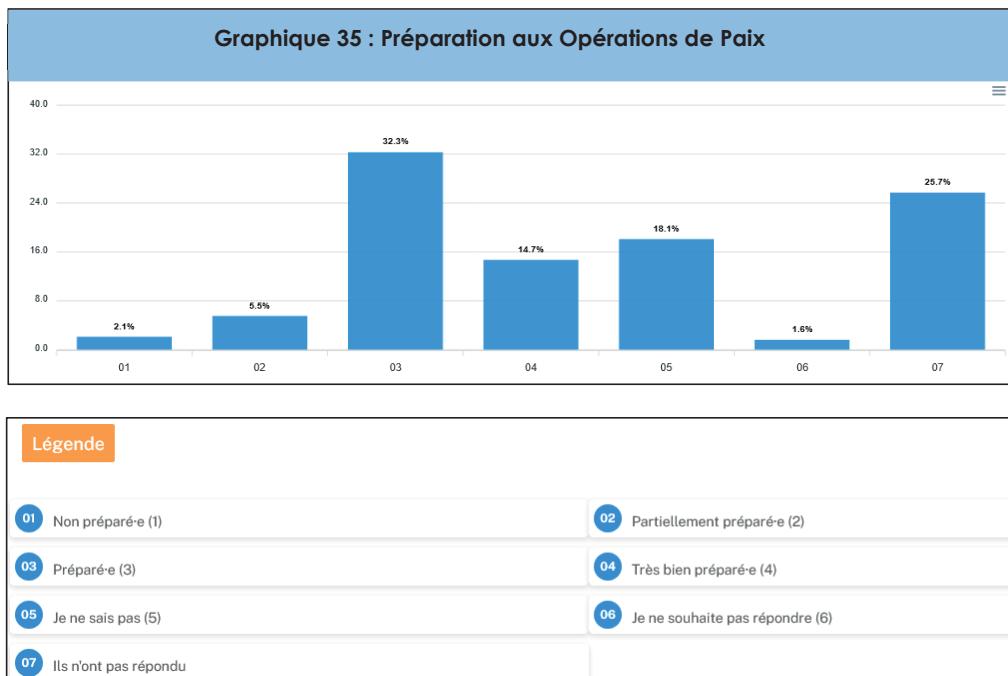


Les expériences négatives de ceux ou celles ayant été déployé(e)s dans une opération de paix de l'ONU n'influencent que **19.9%** du personnel interrogé pour la décision à demander un déploiement.

b. OBSTACLES

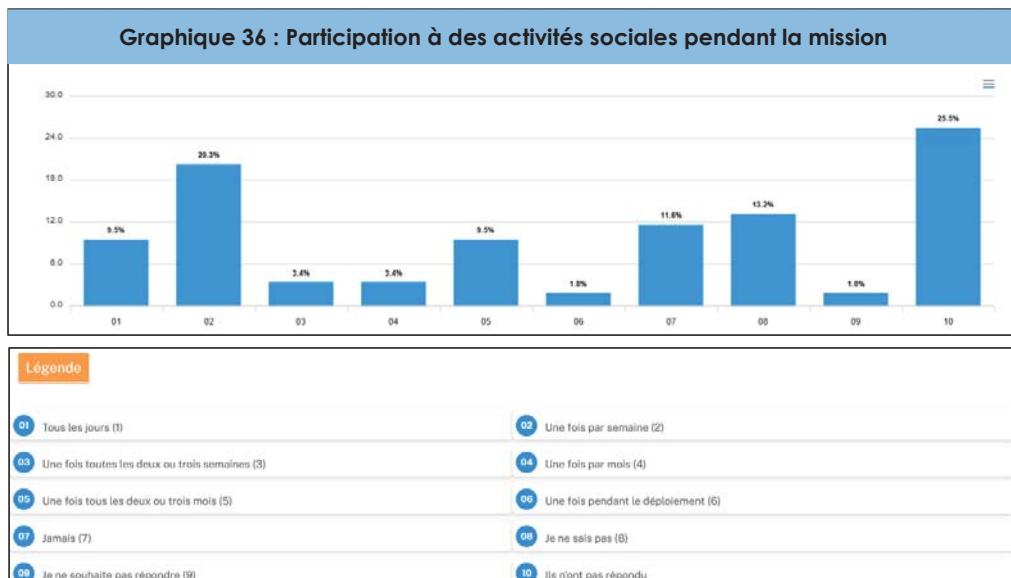
Formation et préparation pré-déploiement :

Préparation :



L'enquête fait ressortir que **47%** du personnel déployé se sent préparé ou très bien préparé à assumer les tâches qui lui sont assignées. Ce qui est en deçà de l'indicateur exigé (90%). Ce qui nécessite un renforcement de la préparation de pré-déploiement.

Interactions sociales :

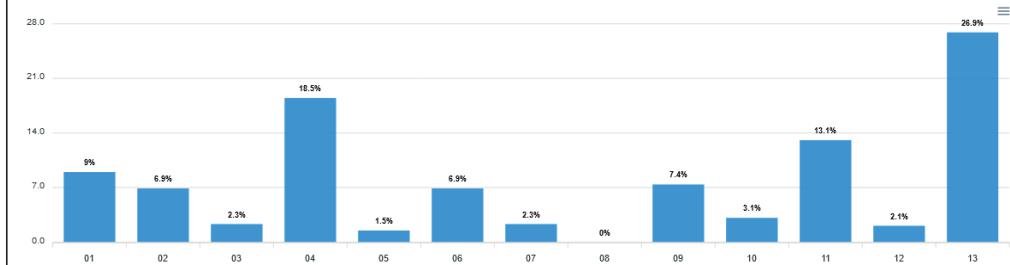


Il a été constaté qu'un pourcentage de **47,9%** du personnel enquêté a participé à une activité sociale pendant la mission. Cependant, ce pourcentage demeure inférieur à l'indicateur requis qui est de 90%.

Soutien au cours de déploiement et à la réintégration :

Soutien psychosocial à la réintégration :

Graphique 37 : Sources d'aide pour la transition à la réintégration après de déploiement

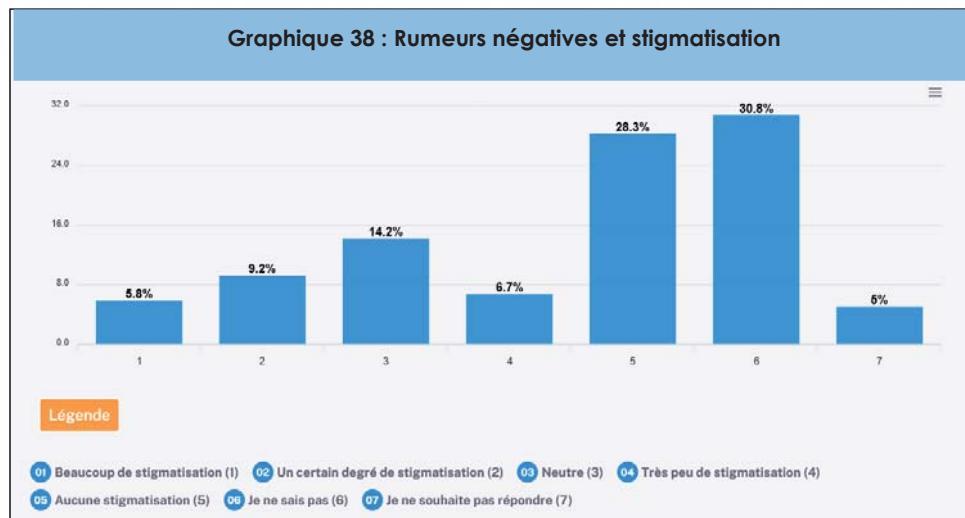


Légende

- | | |
|--------------------------|---|
| 01 L'ONU (2) | 02 Programme officiel des Forces Armées Royales (3) |
| 03 Gouvernement (4) | 04 Superviseur-e (5) |
| 05 Ami-e-s (6) | 06 Famille (7) |
| 07 Collègues (8) | 08 Mentore-s (9) |
| 09 Personne (1) | 10 Je ne souhaite pas répondre (10) |
| 11 Je ne sais pas (12) | 12 Autre, veuillez préciser : (11) |
| 13 Ils n'ont pas répondu | |

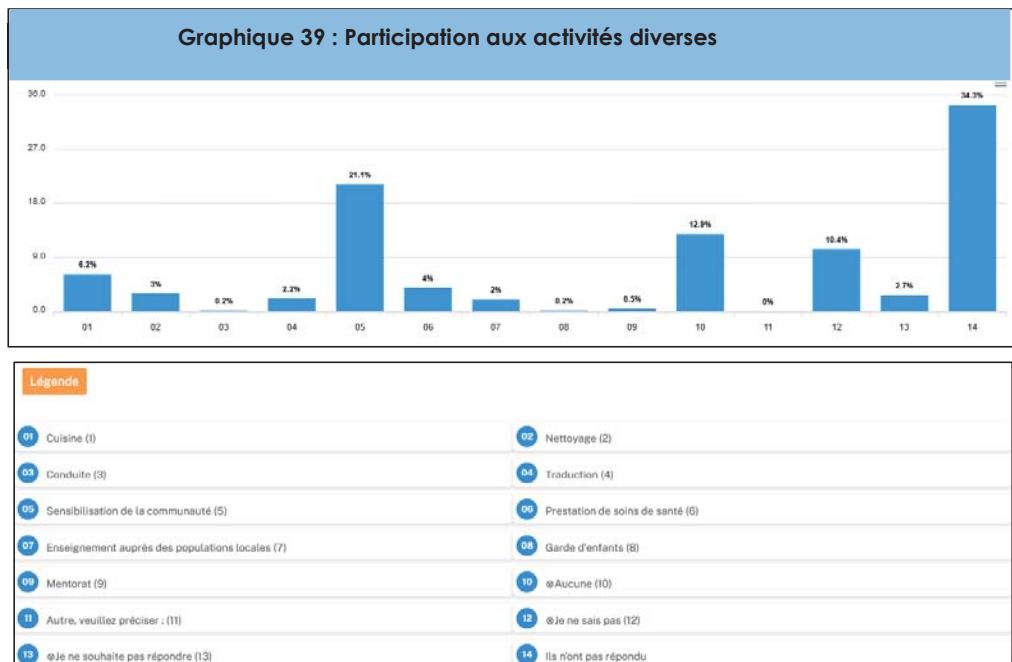
À leur retour au Maroc, seul un pourcentage de (**6,9%**) a bénéficié d'un programme officiel des FAR, révélant un manque d'accompagnement dans le soutien de l'institution militaire après leur rapatriement.

Rumeurs négatives et stigmatisation :



D'après les résultats de l'enquête, une part significative des répondants (21,7%) ont reconnu l'existence d'une certaine forme de stigmatisation sociale envers la femme déployée dans le cadre d'une mission de paix de l'ONU.

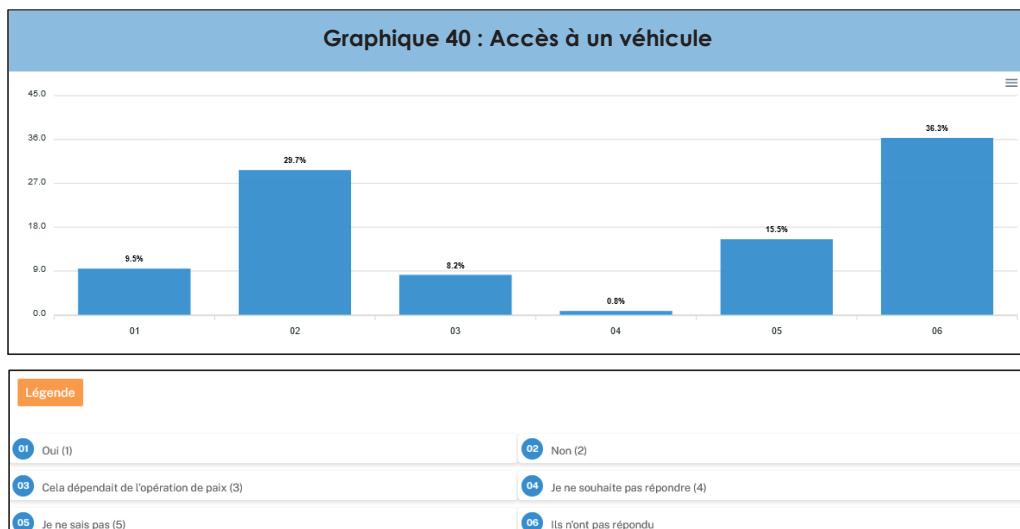
Implication des femmes aux programmes de mentorat :



Seul un pourcentage (**0.5%**) des répondants déclare avoir bénéficié d'un programme de mentorat.

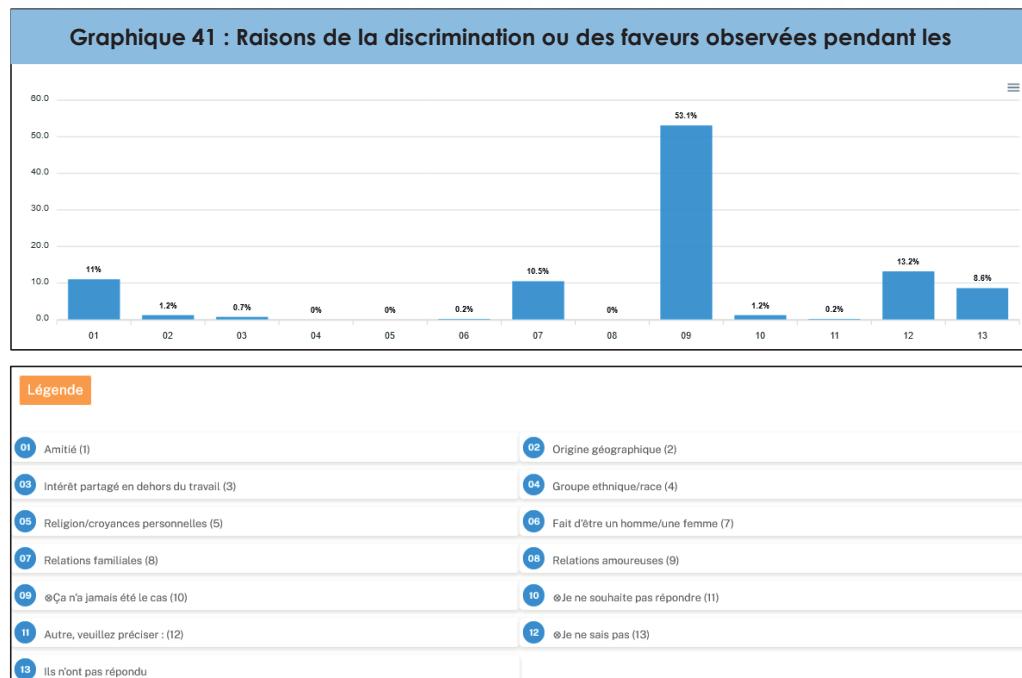
OBSTACLES CONNEXES :

Transport intra-théâtre :



L'enquête indique que seuls (**9,5%**) du personnel déployé avait accès à un véhicule quand il en avait besoin pendant la mission au sein de l'opération de paix de l'ONU, ce qui suggère une accessibilité limitée aux moyens de transport pour le personnel en mission.

Perceptions de favoritisme et équité :



Il existe une perception chez les déployés en missions de paix de l'ONU (**23.6%**) que certaines personnes sont favorisées pendant leur déploiement pour des raisons basées non seulement sur le mérite, mais aussi sur des facteurs tels que les relations d'amitié et familiales.

c. RECOMMANDATIONS

Renforcer la formation et la préparation pré-déploiement :

- Développer des programmes de formation plus complets et adaptés aux différents rôles et niveaux d'expérience du personnel, notamment féminin ;
- Inclure des simulations et des exercices pratiques pour mieux préparer le personnel aux réalités du terrain ;
- Inclure activement le RETEX du personnel précédemment déployé dans la formation de pré-déploiement.

Soutien psychosocial au cours de déploiement et à la réintégration :

- Prévoir des programmes de soutien psychosocial sur théâtre de déploiement et après le retour ;
- Mettre en place des services de conseil et de thérapie accessibles à tous.
- Organiser des groupes de soutien pour les anciens déployés ;
- Diffuser, le cas échéant, des informations sur les ressources disponibles pour la santé mentale et le bien-être.

Participation des femmes aux programmes de réseautage et de mentorat :

- Mettre en place un système formel de mentorat entre femmes expérimentées et novices ;
- Encourager les femmes à partager leurs expériences et à se soutenir mutuellement ;
- Organiser des ateliers et des événements spécifiques pour les femmes, notamment ceux plaidant pour l'amélioration de la participation significative du personnel féminin dans les opérations de paix de l'ONU.

2.7. Thématique 7 : Avancement professionnel.

Modérée

Est-ce que les déploiements sont avantageux pour la carrière des femmes ?

La thématique de l'avancement professionnel mesure l'incidence de la participation aux missions de paix de l'ONU sur la progression des carrières du personnel en uniforme, et donc sur la probabilité que les hommes et les femmes soient déployé·e·s et redéployé·e·s.

Les femmes ayant déjà été déployées peuvent choisir de ne pas se redéployer ou d'influencer négativement les décisions d'autres femmes de prendre part à des missions de paix, si elles jugent que ces missions n'apportent pas de plus-value significative pour leurs perspectives de carrière.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES

- Acquisition/Développement de compétences professionnelles ;
- Bonification pour l'avancement professionnel.

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Le déploiement en opérations de paix des personnels féminins des FAR ne présente pas d'obstacles majeurs à leur avancement professionnel. Toutefois, certaines contraintes pourraient être mitigées.

THÈMES TRANSVERSAUX

- Les stéréotypes du genre, notamment le manque de confiance en les femmes et leur sous-représentativité dans des postes de haute responsabilité, associés à l'insuffisance de la reconnaissance de leurs contributions aux OMP, peuvent restreindre les opportunités de progression et d'avancement professionnel du personnel féminin.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Il existe un écart notable dans les perceptions concernant l'impact des opérations de paix de l'ONU sur la carrière. Environ 20% du personnel questionné estime que ces missions perturbent leurs opportunités et perspectives de carrière, du moment que les compétences et expériences acquises durant ces missions ne sont pas toujours pleinement reconnues par les structures militaires. Toutefois selon la FII, le déploiement OP n'entrave pas significativement les opportunités de

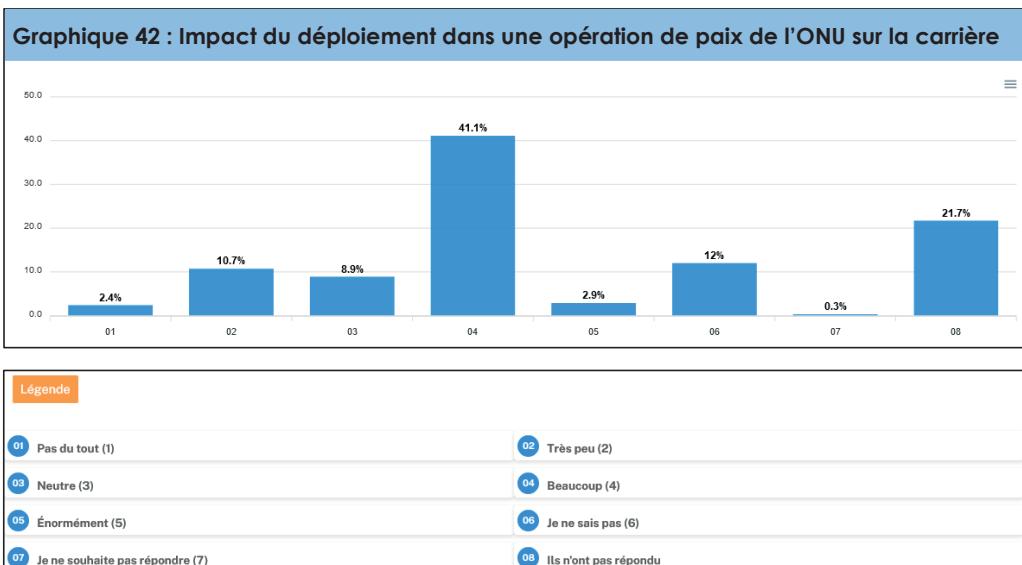
carrière et le personnel déployé ne rencontre généralement pas de problèmes majeurs après leur retour de missions.

- Cet écart de perception souligne la nécessité d'améliorer la reconnaissance et la valorisation des contributions des casques bleus.

Résultats détaillés

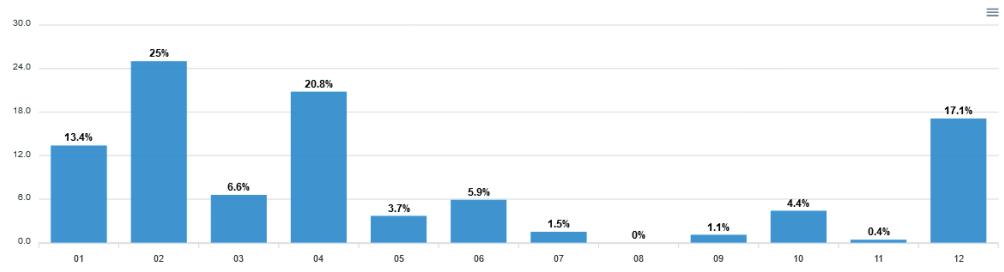
a. OPPORTUNITES

Impact du déploiement sur la carrière et développement des compétences



Les résultats de l'enquête montrent que **11,3%** des répondants sont neutres ou estiment que le déploiement en opérations de paix n'a pas du tout un impact sur la carrière. Néanmoins, un déploiement est toujours associé à l'attribution, par les organes des FAR chargés des ressources humaines, de bonifications supplémentaires prises en considération dans le processus d'avancement de carrière.

Graphique 43 : Avantages perçus du déploiement dans une opération de paix de l'ONU



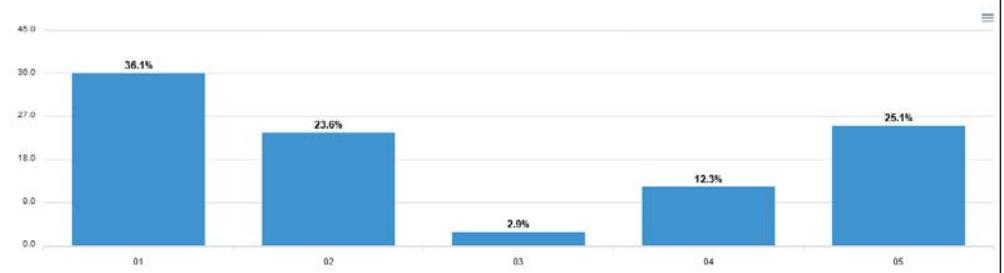
Légende

- 01 Salaire supplémentaire (1)
- 02 Amélioration du CV (2)
- 03 Montée en grade (3)
- 04 Nouvelles compétences (4)
- 05 Nouveaux·elles ami·e·s/développement du réseau (5)
- 06 Compétences professionnelles accrues (6)
- 07 Sensibilisation culturelle accrue/voyages dans de nouveaux pays (7)
- 08 Autre, veuillez préciser : (8)
- 09 ☺Aucun avantage (9)
- 10 ☺Je ne sais pas (10)
- 11 ☺Je ne souhaite pas répondre (11)
- 12 Ils n'ont pas répondu

Par rapport aux compétences, une proportion voisine de 30% (**26.7%**) des participants déclarent avoir acquis de nouvelles compétences ou des compétences professionnelles accrues.

Reprise d'emploi et possibilité de redéploiement

Graphique 44 : Réintégration à l'ancien poste après un retour de mission de paix



Légende

- 01 Oui (1)
- 02 Non (2)
- 03 Je ne souhaite pas répondre (3)
- 04 Je ne sais pas (4)
- 05 Ils n'ont pas répondu

Les résultats montrent qu'uniquement **23.6%** des répondants affirment clairement n'avoir pas repris leurs anciens postes à leur retour d'un déploiement en mission de paix.

Avantages pécuniaires et amélioration du niveau de vie

Une part significative des personnes ayant participé à l'enquête déclare que le déploiement en opérations de paix est un moyen d'obtenir un salaire supplémentaire leur permettant d'améliorer leurs conditions de vie.

b. OBSTACLES

Le déploiement en opérations de paix des personnels des FAR ne présente pas d'obstacles majeurs en termes d'avancement professionnel, surtout pour les femmes en uniforme. Cependant certaines contraintes ont été recensées.

Valorisation du déploiement en opérations de paix :

Reconnaissance limitée :

Les compétences et expériences acquises lors des missions de paix peuvent ne pas être pleinement reconnues ou valorisées par les structures militaires compétentes. Cela peut limiter les opportunités de progression de carrière après le retour des femmes de leur déploiement, affectant de facto leur représentativité dans les postes décisionnels/de direction par rapport à leur proportion totale dans les différents organes des FAR.

Manque de motivation :

Si les résultats de l'enquête montrent que les raisons principales au non-volontariat des femmes à un déploiement en opérations de paix sont liées aux considérations familiales, on recense toutefois près de 20% du personnel qui l'attribue à un manque de valeur ajoutée franche pour leur avancement professionnel.

Absence de mémoriaux et statues :

Selon la FII il n'existe pas de mémoriaux ou de statues spécifiques aux casques bleus dans le pays, ce qui n'aide pas à la valorisation des sacrifices de ceux/celles ayant été déployés/ées en opérations de paix.

Durée du déploiement :

Gestion de carrière à l'issue de longs déploiements :

Les décisionnaires questionnés estiment que des périodes prolongées de déploiement en opérations de paix peuvent entraver la gestion optimale de carrière des militaires déployés. Le cas échéant, ils peuvent manquer des opportunités de prise de fonction de leadership au sein des différentes structures des FAR, ou rater des formations significatives pour leur progression professionnelle.

Les effets des thèmes transversaux (thèmes 9 et 10) sur l'avancement professionnel

Les perceptions et les préjugés au sein des structures militaires des FAR peuvent aussi constituer des obstacles. Selon les résultats de l'enquête, les femmes sont susceptibles de faire face à des stéréotypes de genre qui peuvent limiter leurs opportunités de progression, même si elles possèdent les compétences et l'expérience requises. Une reconnaissance insuffisante de leurs contributions dans les opérations de paix de l'ONU peut décourager les redéploiements et les déploiements nouveaux des femmes en uniforme, ainsi qu'affecter négativement leur avancement professionnel.

c. RECOMMANDATIONS

Valoriser la participation aux OP :

- Valoriser les bonifications dans la grille d'avancement du personnel déployé ;
- Améliorer la communication sur les avantages du déploiement pour encourager plus de candidatures ;
- Intégrer la participation aux opérations de paix comme critère significatif dans les évaluations de carrière, l'accès à des postes de responsabilité,

les promotions et les avancements ;

- Matérialiser la reconnaissance collective envers les casques bleus nationaux, notamment féminins, à travers la consécration d'une journée "Soldats de la paix" et la réalisation de mémoriaux.

Instaurer des mesures d'accompagnement en période de déploiement :

- Prévoir des plans de soutien à la préparation des déployés aux différents concours aux stages et formations de carrière ;
- Offrir un soutien supplémentaire aux obligations familiales, notamment des femmes, qui consisterait en un accompagnement aux besoins quotidiens de leurs familles ;
- Prévoir en plus des indemnités d'expédition octroyées, d'autres mesures pécuniaires incitatives (aide-ménagère, prise en charge de billets d'avions pour les cas particuliers...etc) notamment pour les contingents en vue d'encourager les femmes à se déployer.

2.8. Thématique 8 : leadership en cascade

Modérée

Le thème 8, leadership en cascade, explore l'impact de la volonté politique (ou de son absence) de celles et ceux qui occupent des postes influents sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

Résumé des résultats :

Opportunités principales :

- L'existence d'une volonté politique clairement prononcée pour la promotion de la femme ;
- Des plans d'action au niveau national et au niveau des FAR sont déjà en place ;
- Des efforts louables sont consentis pour sensibiliser le personnel militaire sur la thématique.

Obstacles principaux

- Insuffisance des profils adaptés chez le personnel féminin pour occuper des postes de décision ou de commandement ;
- Absence d'un module spécialement dédié à la formation sur le genre ;
- Absence d'une Division Genre au niveau de l'Etat-Major des FAR ;
- L'importance de la perspective Genre n'est pas approuvée par une majorité du personnel ;
- Insuffisance des mesures d'accompagnement pour encourager le volontariat des femmes pour les Opérations de Paix.

Thèmes transversaux

L'engagement effectif des hauts responsables des Forces Armées Royales traduit la volonté politique du Royaume pour la mise en exergue d'une approche inclusive, faisant de la perspective Genre une priorité majeure. Cet engagement du leadership constitue une opportunité pour aller de l'avant dans l'augmentation d'une participation significative des femmes dans des postes de responsabilités où elles sont pour l'instant peu représentées. Pour développer une

culture institutionnelle inclusive, un effort soutenu doit être axé sur le personnel masculin pour influencer positivement sa perception en faveur d'une acceptation d'un rôle plus important de la femme au sein de l'institution et pour s'impliquer davantage dans cette perspective Genre.

Résultats détaillés :

a. OPPORTUNITES

Haute vision Royale et politique Nationale harmonisée :

La Haute Vision Royale fait de l'égalité homme-femme et du respect, de la protection et de la promotion des droits des femmes une priorité.

A ce titre, le Royaume dispose d'une politique nationale visant à promouvoir les droits des femmes, l'égalité entre les sexes et l'intégration de la dimension de genre dans divers domaines. Cette politique s'aligne entièrement avec les engagements internationaux, notamment la résolution 1325 et suivantes, qui constituent les piliers essentiels du cadre juridique et politique.

Les FAR accordent une attention particulière pour le recrutement des femmes et l'augmentation des taux de leur participation dans les opérations de paix.

Mécanismes institutionnalisés :

Le Plan d'Action National (PAN) du Maroc sur la thématique Femmes, Paix et Sécurité pour la mise en œuvre de la résolution 1325, réitère l'importance du respect des droits des femmes et de leur participation aux processus décisionnels comme des objectifs fondamentaux et des moyens essentiels pour prévenir les conflits, les résoudre et promouvoir une culture de paix. Les dispositions générales de ce PAN s'appuient sur une approche globale et intégrée qui incite à une meilleure intégration Genre.

Par ailleurs le PA/FAR dans sa deuxième version 2021-2024 articulé autour des 3 piliers ; la participation des femmes militaires dans la gestion des situations de conflit et post-conflit, la prévention des violences et abus sexuels et promotion des droits des femmes et de l'égalité femme-homme, et la protection des

femmes contre les violences et protection des droits des femmes dans les périodes de conflit et post- conflit, trouve ses fondements dans le plan national. Il se fixe pour objectifs de promouvoir et d'intégrer les femmes militaires dans la gestion des situations des conflits et de post-conflits, de rendre effective et équitable leur participation dans des postes de décision et dans les mécanismes de paix ainsi que la prise en compte des besoins des femmes victimes de conflits.

A ce titre, les FAR ont désigné des points focaux genre et leurs suppléants au niveau de tous les organes pour veiller à la bonne application du PA/FAR.

Sensibilisation et instruction

Des efforts accrus sont déployés, en matière de formation, pour que la participation du personnel féminin des FAR aux opérations de paix leur permette de couvrir l'ensemble des postes au sein des Etats-Majors des Forces, des Secteurs et des Contingents.

La réglementation en vigueur permet aux femmes officiers d'accéder à l'enseignement militaire supérieur, notamment au cours supérieur de défense, au cours d'Etat-Major et au cours des officiers supérieurs. De nouvelles perspectives prometteuses se sont ouvertes pour les femmes officiers, leur permettant d'intégrer les fonctions de planification et de conduite d'opérations au sein des états-majors des Forces et d'accéder ainsi à des postes de responsabilité au sein des missions.

De même, les Officiers des Rangs (ODR) bénéficient de toutes les formations qualifiantes.

Les points focaux ont été formés en vue de mettre à la disposition du commandement un personnel qualifié et spécialisé en matière du genre. Ces points focaux prennent part au comité permanent des opérations extérieures pour le traitement des questions et des dossiers inhérents au genre.

b. OBSTACLES

Gestion de la ressource humaine

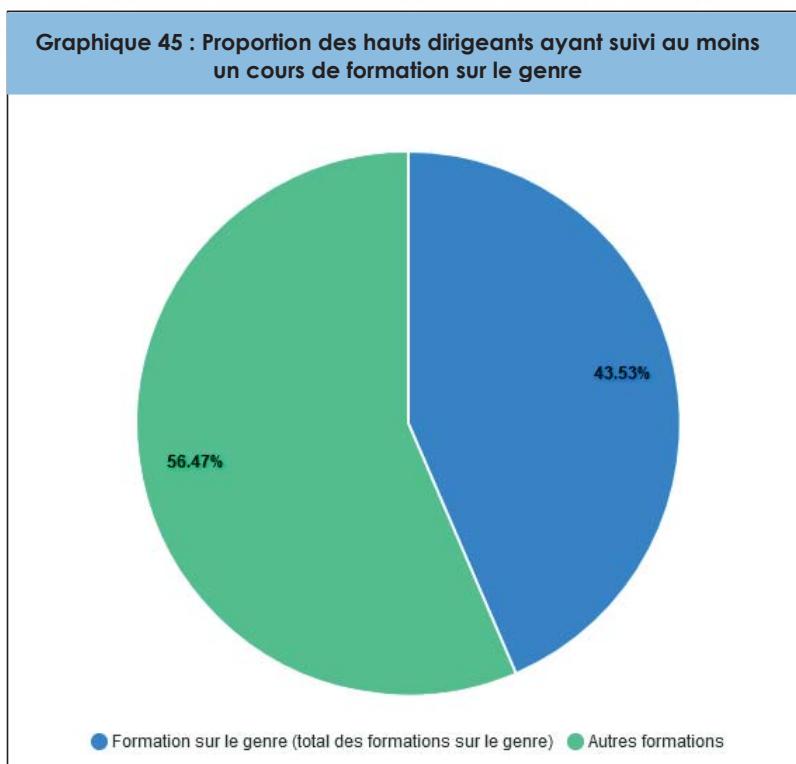
La prédominance du personnel masculin, avec une population féminine majoritairement orientée vers des rôles sociaux ou médicaux et n'ayant pas suivi de formation opérationnelle, entraîne un manque de profils adaptés pour les postes de décision ou de commandement. Ce manque de profils est principalement lié à l'absence d'un plan de carrière qui prépare en amont le personnel féminin pour remplir les conditions requises par un poste de responsabilité dédié.

Le quota réservé aux femmes pour des postes opérationnelles et de commandement dans les opérations de paix reste très limité. La plupart des militaires féminins déployées sont affectées aux contingents pour des opérations civilo-militaire (CIMIC) et de soutien médical. Bien qu'une bonne partie du personnel féminin soit lauréats des grandes écoles avec un diplôme qui lui permet de remplir des fonctions opérationnelles au sein des Unités, jusqu'à présent, leur déploiement reste confiné à des fonctions administratives, médicales ou CIMIC.

Formation

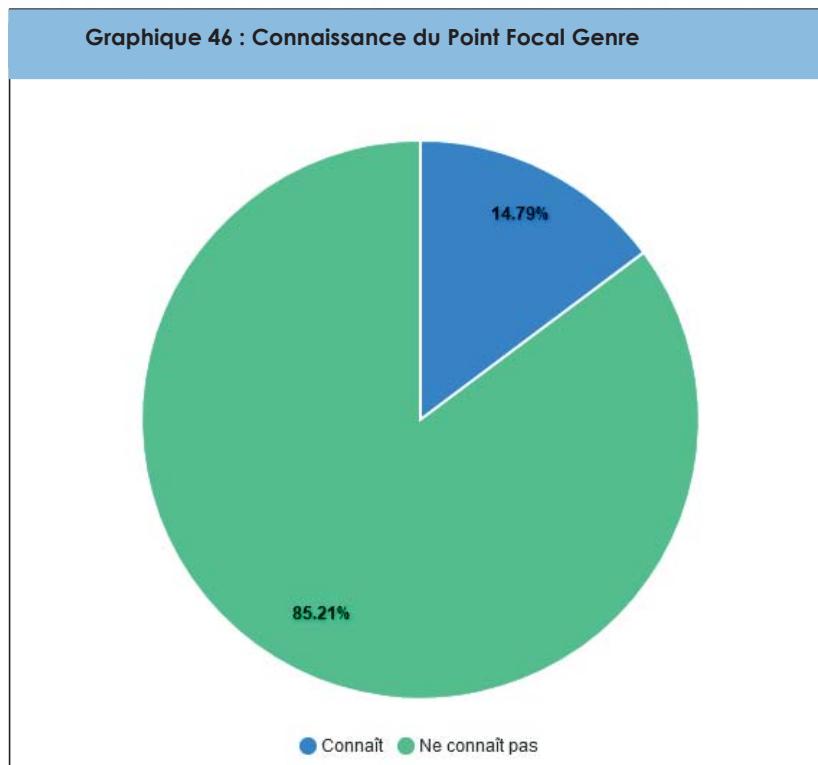
La formation sur le genre n'est pas intégrée dans le curriculum de formation initiale et continue ; néanmoins, des séances de sensibilisation sont régulièrement menées au niveau des différents centres et écoles de formation des FAR, ainsi qu'en phase de pré-déploiement. Un module dédié à la perspective Genre est en cours de finalisation pour son intégration dans l'exercice de formation 2025-2026.

Graphique 45 : Proportion des hauts dirigeants ayant suivi au moins un cours de formation sur le genre



L'analyse montre que **43.53%** de hauts responsables ont suivi au moins un cours sur le genre y compris des formations spécifiques ou générales. Plus que la moitié des hauts dirigeants ne sont pas informés sur les différents outils d'analyse Genre et mécanismes y afférent en l'occurrence le PAN, le PAN/FAR ou la résolution 1325, par manque de vulgarisation de ladite thématique.

Procédure et structure



L'analyse a montré que seuls 14.79% connaissent l'existence des points focaux Genre, pourcentage qui s'avère loin de l'indicateur requis (50%).

Toutefois, même si les FAR disposent désormais de points focaux Genre au niveau Etat-Major, Inspections et Centre/Ecoles ; ce personnel n'a pas encore été désigné au niveau des unités. Une circulaire définissant leurs rôles, attributions et cadre d'emploi, est en cours de finalisation.

1. Perception de la perspective Genre

La perspective Genre n'est pas encore bien assimilée au sein des FAR et perçue comme étant secondaire et non prioritaire et n'apporte aucune valeur ajoutée à l'efficacité opérationnelle. Toutefois, une bonne partie du personnel a exprimé son souhait de suivre une formation sur le Genre. L'analyse a montré que 73% souhaitent être formé sur la thématique, ce qui constitue une occasion pour l'intégration progressive de la perspective Genre au sein de l'institution.

2. Déploiement

Considérées encore comme le pilier central de la famille, le volontariat des femmes pour le déploiement demeure très limité, elles peuvent même refuser un poste de responsabilité ou même une formation qualifiante par crainte que leur réussite professionnelle ne perturbe l'équilibre de leur vie familiale, par manque de mesures d'accompagnement et d'encouragement. L'analyse a montré qu'une bonne partie a jugé que la femme a des obligations domestiques ou envers sa famille, ce qui l'empêche de progresser au même titre que son homologue masculin.

La non implication du personnel féminin dans l'évaluation des besoins sexo-spécifiques des femmes destinées au déploiement en opérations de paix en termes d'infrastructure et d'équipements adaptés et adéquats.

c. RECOMMANDATIONS

Mettre en place une structure Genre

Créer et mettre en place une structure dédiée à l'opérationnalisation de la perspective genre au sein des FAR. Cette structure doit avoir une mission bien définie dans l'espace et dans le temps à l'effet d'atteindre des objectifs clairement formulés.

Développer une stratégie de communication

Développer une stratégie de communication pour la vulgarisation de la thématique genre à l'échelle des FAR et l'influence positive de la perception à travers la formation, la sensibilisation et la médiatisation.

Valoriser l'expérience féminine

- Valoriser les expériences des femmes pionnières en OP en vue d'encourager le volontariat féminin pour le déploiement à travers :
 - L'organisation de cérémonies de retour de missions ;
 - La mise en place de mémorial à leur profit ;
 - L'organisation d'une journée de la femme militaire.

Mise en place des standards pour équipements et infrastructures

- Impliquer le personnel féminin dans la mise en place des standards à l'échelle des FAR concernant les équipements et les infrastructures tenant en compte la perspective Genre.

Création d'un module de formation spécifique

- Intégrer dans les programmes d'enseignement des écoles et académies des FAR, un module dédié à l'instruction et à la sensibilisation des militaires sur les grands principes liés à la promotion du Genre.

Assister le personnel féminin dans le cursus de formation

- Augmenter le leadership féminin en l'accompagnant dans la préparation au concours d'accès aux grandes écoles militaires supérieurs à travers la mise en place de séances de concentration à leur profit en vue d'augmenter leur chance de réussite.

2.9. Thématique 9 : Rôles basés sur le genre

Elevée

La participation du personnel féminin aux opérations de paix de l'ONU sous l'égide des FAR est un enjeu crucial pour promouvoir l'égalité des sexes et la diversité au sein de ces Forces. Le thème transversal 9, traitant des rôles fondés sur le genre, met en lumière l'évaluation de l'impact des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires qui entravent la pleine participation significative des femmes à ces missions.

Cette étude vise à comprendre les biais et facteurs socioculturels et institutionnels, souvent implicites, qui influencent la participation des femmes aux opérations de paix au sein des FAR, même lorsque les autorités et le personnel affichent explicitement leur soutien à l'égalité des sexes.

Les résultats ainsi dégagés permettront d'émettre des propositions à même de participer à la promotion d'une participation plus inclusive et significative des femmes dans ce domaine.

RÉSUMÉ DES RÉSULTATS

OPPORTUNITÉS PRINCIPALES :

- Existence d'une volonté politique du Royaume, ressentie également au niveau des FAR ;
- Préférences des communautés locales à interagir avec les femmes ;
- Prédistribution du personnel féminin des FAR à occuper des postes de responsabilités ou de se déployer dans des zones à risque ;
- Aptitudes opérationnelles des femmes dans certains domaines ;
- Déploiement dans le même type de missions de paix de l'ONU, indépendamment du genre du personnel.

OBSTACLES PRINCIPAUX

- Insuffisance en profils féminins adéquats ;
- Perceptions masculines vis-à-vis de certaines capacités et compétences des femmes.

ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Après retour de missions de paix de l'ONU, le pourcentage des femmes parmi la portion du personnel qui s'est senti mal préparé pour le déploiement, s'est avéré plus élevé que chez leurs collègues masculins.
- L'impact du manque de soutien institutionnel au personnel de retour de déploiement est plus perceptible chez les femmes.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS

a. OPPORTUNITES

Volonté politique :

La volonté politique du Royaume, ressentie également au niveau des FAR dans leur plan d'action Femmes-Paix-Sécurité, est clairement orientée vers la réalisation de l'égalité des sexes (parité Homme-Femme 2018-2028).

Préférences des communautés locales :

Selon les résultats de l'enquête, les communautés locales préfèrent interagir plus avec les femmes qu'avec les hommes déployés en missions de paix de l'ONU.

Prédisposition des femmes :

Les résultats de l'enquête démontrent qu'au sein des FAR, les femmes n'expriment aucun complexe pour occuper des postes de responsabilités ou de se déployer dans des zones à risque.

Aptitudes des femmes :

D'après le recensement des résultats obtenus de l'étude menée, les aptitudes des femmes à occuper des postes opérationnels lors de déploiements en opérations de paix sont positivement perçues par une bonne partie des hommes.

Déploiement du personnel dans le même type de missions de paix de l'ONU :

L'étude des résultats de l'enquête révèle que le personnel des FAR est déployé dans les mêmes types de missions de paix de l'ONU, indépendamment du genre de ce personnel.

b. OBSTACLES

Insuffisance en profils féminins adéquats :

Manque de profils féminins adéquats :

Au sein des FAR, le manque de profils féminins adéquats est ressenti dans la prospection de personnels appelés à occuper des postes de haute responsabilité au sein des missions de paix.

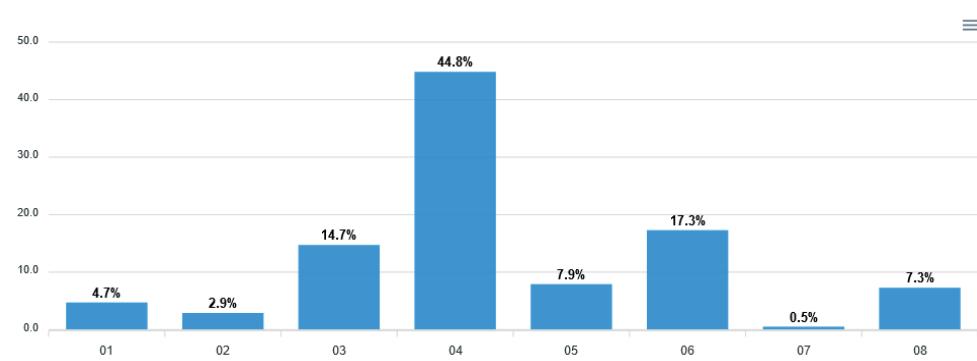
Représentation féminine insuffisante dans les instances décisionnelles :

Le nombre du personnel féminin affecté à des postes décisionnels demeure faible par rapport à celui de leurs homologues masculins. L'impact de cette situation se reflète sur la facilitation de la prise de décisions en faveur de l'égalité des genres, notamment sur des aspects liés à la participation significative des femmes en opérations de la paix de l'ONU.

Perceptions masculines :

Perception des décideurs quant au déploiement des femmes dans certaines positions :

Graphique 47 : Perception de la capacité des femmes à participer à des opérations tactiques



Légende

- | | |
|------------------------------------|--------------------------|
| 01 Pas du tout d'accord (1) | 02 Pas d'accord (2) |
| 03 Neutre (3) | 04 D'accord (4) |
| 05 Tout à fait d'accord (5) | 06 Je ne sais pas (6) |
| 07 Je ne souhaite pas répondre (7) | 08 Ils n'ont pas répondu |

A l'issue de l'enquête, (**52,7%**) sont d'accord ou tout à fait d'accord quant à la capacité et la disposition des femmes à participer à des opérations de paix. Ledit pourcentage reste loin de l'indicateur exigé (**75%**).

En dépit de l'orientation officielle de l'institution militaire et des autorités nationales en faveur de l'égalité des genres, l'institution peine à faire déployer des femmes dans certains corps de métiers perçus comme réservés aux hommes. Cela reflète l'encrage de la perception des rôles basés sur le genre au niveau de la société.

C. RECOMMANDATIONS

Œuvrer pour le renforcement de la disponibilité de profils féminins adéquats :

- Augmenter le quota du personnel féminin admis au titre des grandes Ecoles des FAR ;
- Assister le personnel féminin dans la préparation pratique des stages nécessaires à l'évolution de la carrière militaire des femmes ;
- Promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilités.

Agir sur la perception masculine :

- Organiser plus de séances de sensibilisation des troupes aux questions liées à la thématique du genre.
- Former plus de personnels des FAR pour servir comme des points focaux genre et Conseillers Genre GENAD.
- Proposer la création d'une structure centrale au niveau stratégique, responsable de la mise en œuvre de la perspective "genre" au sein des FAR.
- Inciter les responsables des Unités déployées sur l'équité et l'égalité des genres dans l'exercice des différentes activités des contingents.

2.10. Thématique 10 : Exclusion sociale

Modérée

Les femmes sont-elles traitées comme des membres à part entière de l'équipe ?

L'exclusion sociale examine la mesure dans laquelle les femmes se sentent incluses en tant que membres à part entière. Cette analyse porte sur les dynamiques de cohésion de groupe et l'évolution de la culture institutionnelle depuis l'intégration des femmes. L'objectif est d'évaluer si les mentalités collectives conduisent à la marginalisation, au dénigrement ou au harcèlement des femmes, les empêchant ainsi de participer pleinement aux opérations de maintien de la paix. Il s'agit de renforcer la participation significative des femmes, en s'assurant qu'elles ont un impact tangible sur la conduite des opérations et que les effets de leur déploiement sont aussi positifs pour elles que pour leurs homologues masculins.

Ce processus passe par un changement des attitudes individuelles et de la culture institutionnelle afin que les femmes soient traitées comme des membres égaux. L'exclusion sociale est un phénomène transversal, car les croyances négatives ou stéréotypées d'un groupe dominant envers un groupe "extérieur" peuvent créer un environnement de travail hostile pour ce dernier.

RÉCAPITULATIF DES RÉSULTATS :

PRINCIPALES OPPORTUNITÉS :

Les Forces Armées Royales offrent un environnement propice à l'égalité entre hommes et femmes, favorisé par une forte cohésion et solidarité au sein du personnel. Diverses activités de rapprochement favorisant cette harmonie. De plus, un cadre législatif qui prévoit des mesures rigoureuses, afin de prévenir et de lutter contre les violences et le harcèlement sexuels. Voici les points clés soulignant les opportunités et les mesures prises pour promouvoir l'inclusion sociale :



• Législation et Protection Juridique Contre les Violences et le Harcèlement :

Des lois strictes et des procédures pénales, incluant le code de la justice militaire, sont en vigueur pour prévenir et punir les violences et le harcèlement sexuel, ainsi que tout autre comportement inapproprié. Ces mesures assurent un environnement de travail sûr et respectueux pour tous les membres des Forces Armées Royales.

• Solidarité et Cohésion Sociale au Sein des Forces Armées Royales :

La solidarité et la cohésion sociale au sein des Forces Armées Royales sont authentiques et profondément enracinées. Cette solidarité est constamment renforcée par diverses activités sociales sans omettre l'organisation d'activités sportives mixtes, en milieu professionnel et qui permettent indéniablement le renforcement des liens entre les membres des Forces Armées Royales.

• Formations mixtes favorisant la cohésion sociale :

Les femmes ont un accès aux formations mixtes, leur permettant de progresser professionnellement aux côtés de leurs homologues masculins.

• Culture d'entraide et de Collaboration au Sein des Unités Militaires :

Les Forces Armées Royales encouragent activement une culture de coopération et d'entraide, où hommes et femmes collaborent pour accomplir leurs missions en partageant compétences et expériences. Ce qui renforce non seulement l'efficacité opérationnelle, mais aussi la solidarité et l'unité des troupes.

PRINCIPAUX OBSTACLES

• Absence d'interactions homme et femme hors des heures de travail lors de déploiement :

Les interactions entre hommes et femmes en dehors des heures de travail sont très limitées lors de déploiement. Cette mesure vise à prévenir tout problème potentiel et à garantir que le personnel reste pleinement concentrer sur l'accomplissement de ses tâches.

- **Manque d'infrastructures adaptées pour accueillir les formations mixtes :**

L'institution militaire offre aux personnels des formations mixtes permettant d'approfondir leurs connaissances et de partager leurs compétences. Cependant, les infrastructures actuelles ne sont pas toutes adaptées pour garantir des conditions optimales lors de ces formations.

- **Hésitation à Signaler les Comportements Inappropriés :**

Il est malheureusement assez courant que des membres du personnel hésitent à signaler des comportements inappropriés, même s'ils en connaissent la gravité. Cela peut être dû à plusieurs raisons, telle la peur des représailles, le manque de confiance dans le processus de signalement, ou même la crainte de ne pas être pris au sérieux.

- **Manque d'Information sur les Procédures de Signalement :**

Une partie significative des déployés ignore l'existence des procédures de signalement du harcèlement ou de tout comportement inapproprié, des politiques nationales et internationales instaurées pour la protection du personnel et des poursuites judiciaires encourues à l'encontre des réfractaires.

THÈMES TRANSVERSAUX :

L'exclusion sociale entre hommes et femmes pendant le déploiement militaire est souvent influencée par des normes de genre préétablies, affectant les rôles assignés et les opportunités disponibles. Les comportements discriminatoires, comme le harcèlement sexuel ou les remarques désobligeantes, peuvent compromettre la cohésion et le moral des troupes. L'accès inégal aux ressources et au soutien émotionnel renforce les sentiments d'isolement et de désavantage. La sous-représentation des femmes dans les postes de leadership limite leur influence et leurs opportunités de progression.

- **Stéréotype genre :** L'exclusion sociale pendant le déploiement militaire est souvent influencée par des idées préconçues sur les rôles, les attentes et les comportements attribués de manière rigide aux hommes et aux femmes.

- Comportements **discriminatoires et Impact sur la Cohésion** : Les comportements discriminatoires, qui incluent le harcèlement sexuel ou les remarques désobligeantes, peuvent compromettre la cohésion et le moral du personnel.
- **Accès Inégal aux postes de commandement** : la disparité dans l'opportunité d'occuper des positions de direction et de commandement renforce le sentiment d'isolement et limite le développement professionnel du personnel féminin. Par conséquence, la limitation des rôles des femmes dans les missions de paix influe négativement sur l'efficacité et la légitimité de ces opérations qui encouragent toujours le processus inclusif et représentatif lors des engagements.

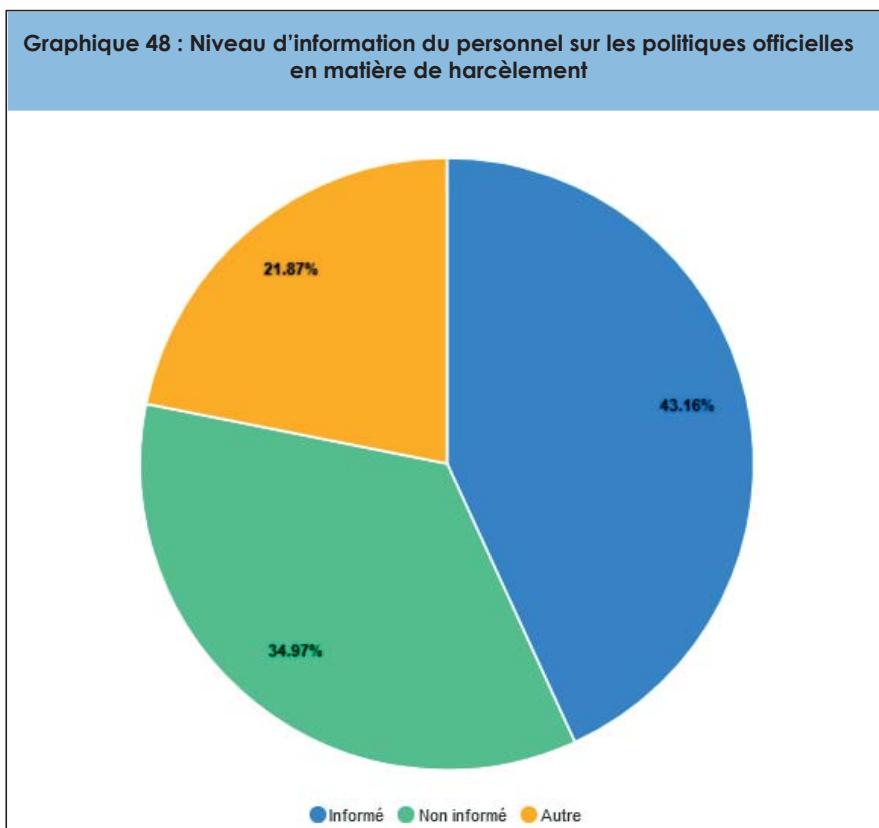
ÉCARTS DANS LES PERCEPTIONS ET LES EXPÉRIENCES

- Les femmes sont souvent sujettes à des moqueries et remarques sexistes visant à les dévaloriser, telles que des blagues sur leur apparence ou leur compétence. Ces comportements créent un environnement hostile et inconfortable, affectant leur confiance en soi et leur engagement.
- Les femmes participent souvent moins activement aux activités sportives et sociales mixtes, en raison de soutien, d'infrastructures inadaptées, ou d'un sentiment d'exclusion. Cette faible participation limite leurs interactions et leur intégration.
- Les stéréotypes de genre assignent des rôles spécifiques aux hommes et aux femmes, par exemple en percevant certaines activités comme étant plus adaptées aux hommes. Ces stéréotypes limitent les opportunités des femmes et influencent négativement leur confiance en elles, les décourageant ainsi à participer pleinement aux missions.

RÉSULTATS DÉTAILLÉS DE L'ÉTUDE :

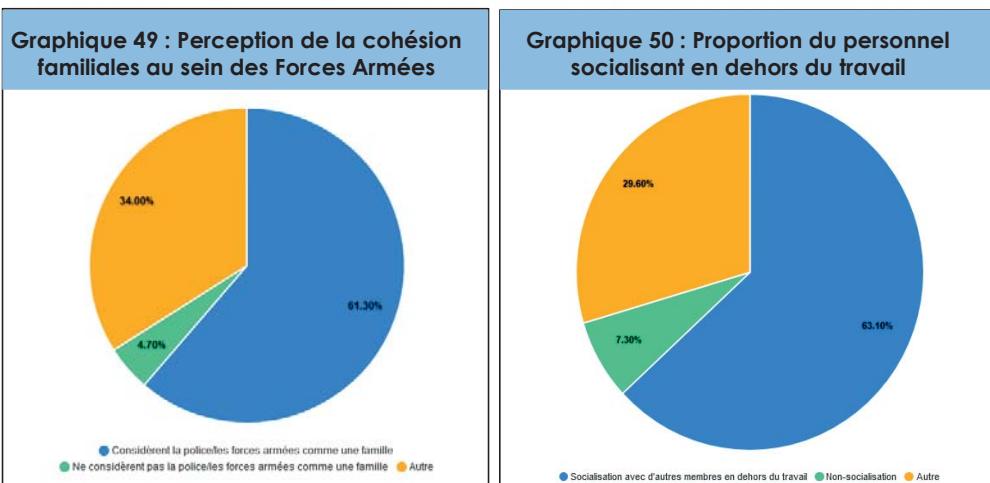
a. OPPORTUNITES

Information sur l'existence d'une Législation rigoureuse contre les Violences et le Harcèlement Sexuel :

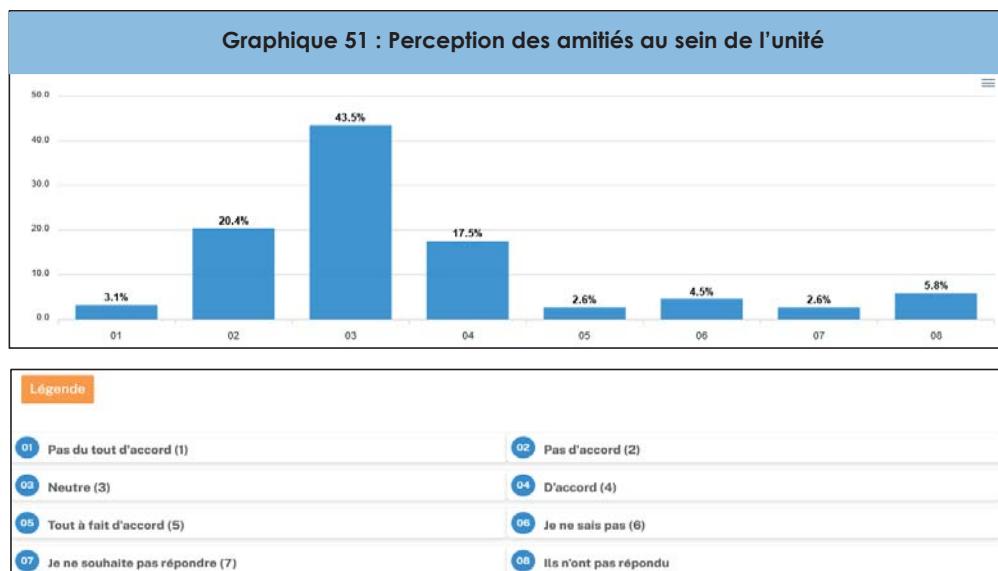


Selon l'analyse, **43.16%** des participants ont indiqué être informés de l'existence de politiques officielles en matière d'harcèlement, tandis que **34.97%** ne le sont pas. Seulement **21.87%** ont mentionné d'autres réponses. Les FAR ont mis en place des lois et des procédures pénales strictes, y compris le code de la justice militaire, pour prévenir et punir les violences sexuelles, le harcèlement et tout autre comportement préjudiciable. Ces mesures garantissent un environnement de travail sûr et respectueux basé sur le respect de la dignité et les droits des militaires.

Solidarité et cohésion Sociale au sein des FAR :

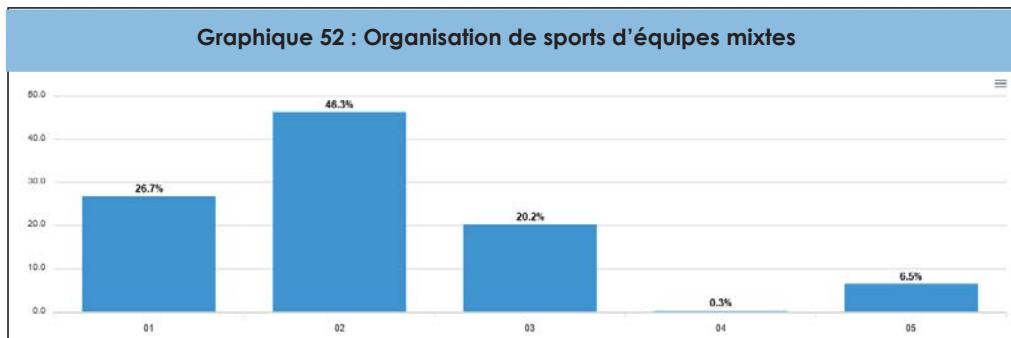


D'après l'analyse préétablie, **61.30%** des participants ont confirmé qu'une forte cohésion familiale règne au sein de leur institution. Parallèlement, **63.10%** de l'échantillon considère que la socialisation avec d'autres membres de l'institution en dehors du travail est courante.



(20.10%) des interrogés ont une perception positive des amitiés au sein de leur unité. La solidarité et la cohésion sociale au sein des FAR sont profondément ancrées. Cette unité est constamment renforcée par diverses activités sociales organisées dans le cadre professionnel. Tels que les célébrations et les événements commémoratifs.

Existence des activités mixtes par les Équipes Sportives Mixtes :

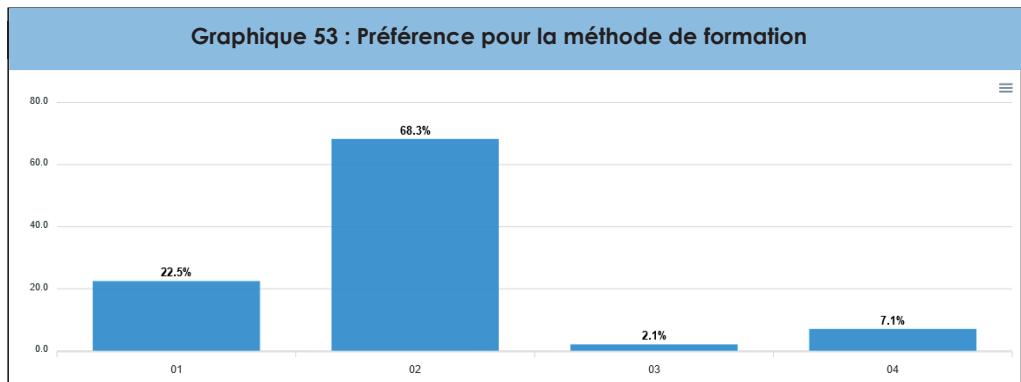


Légende

- | | |
|--------------------------|------------------------------------|
| 01 Oui (1) | 02 Non (2) |
| 03 Je ne sais pas (3) | 04 Je ne souhaite pas répondre (4) |
| 05 Ils n'ont pas répondu | |

L'analyse démontre que (**46.30%**) déclarent la non organisation de sports d'équipes mixtes, ce qui pourrait être expliqué par une faible représentativité de la femme militaire aux théâtres d'opérations.

Promotion de l'Égalité Professionnelle à travers les Formations Mixtes :

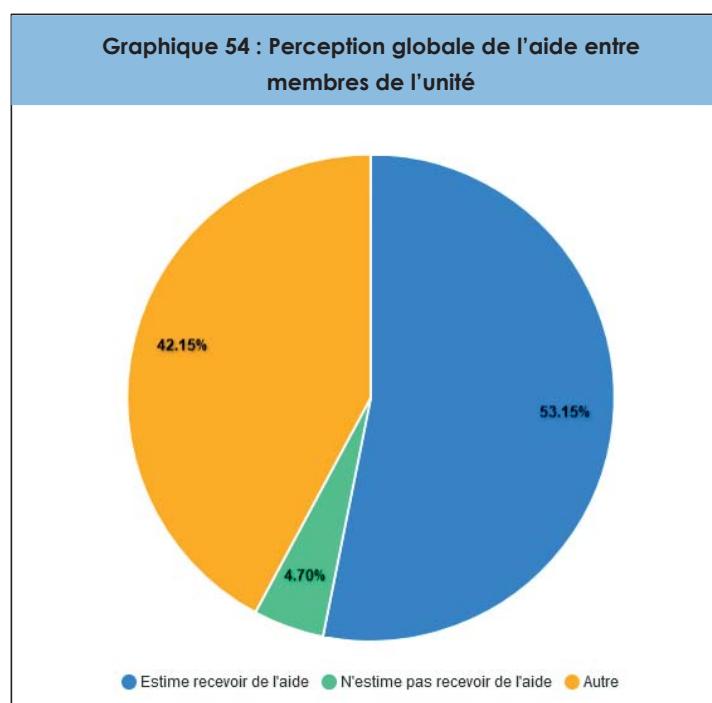


Légende

- | | |
|--|-------------------------------------|
| 01 Formation destinée aux hommes séparée de la formation destinée aux femmes (1) | 02 Formation mixte sur le genre (2) |
| 03 Autre, veuillez préciser : (3) | 04 Ils n'ont pas répondu |

Suivant les résultats de l'analyse, (**68.30%**) des questionnés préfèrent les formations mixtes en termes de genre. Les Forces Armées Royales garantissent aux femmes un accès aux formations mixtes, offrant ainsi des opportunités significatives de développement professionnel au personnel féminin. Ces formations assurent une meilleure intégration des femmes au sein des unités militaires grâce au partage des compétences et des expériences dans un environnement riche et inclusif.

Culture d'Entraide et de Collaboration au sein des unités militaires :



Selon l'analyse, (**53.15 %**) des participants estiment recevoir de l'aide dans le milieu professionnel.

Les FAR favorisent activement une culture d'entraide où hommes et femmes travaillent ensemble pour accomplir des missions assignées. Cette approche non seulement améliore l'efficacité opérationnelle, mais aussi renforce les liens de solidarité et encourage une dynamique de travail positive et productive au sein des unités.

b. OBSTACLES

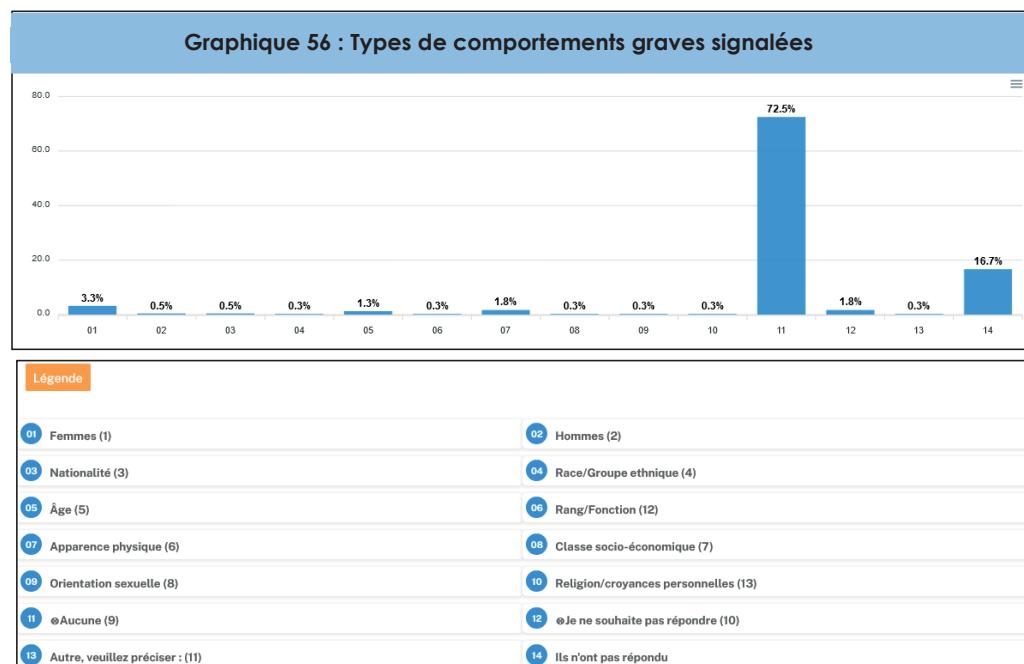
Limitation d'interactions homme et femme en dehors des heures de travail lors de déploiement :

Lors des missions de maintien de paix, les interactions entre hommes et femmes en dehors des heures de travail sont limitées.

Manque d'infrastructures adaptées pour accueillir les formations mixtes :

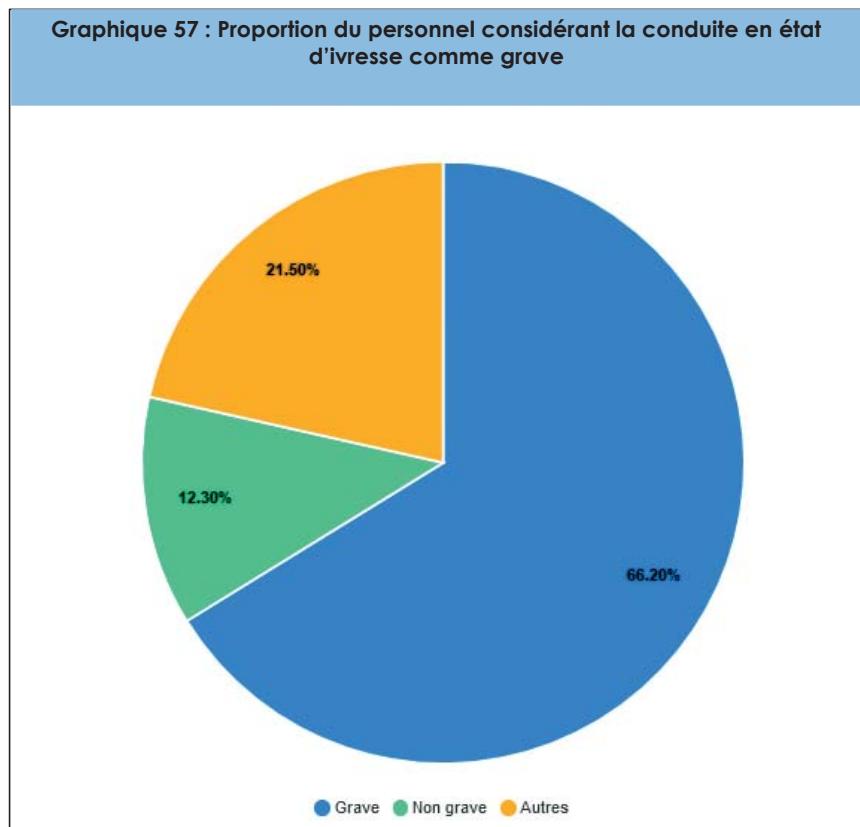
Bien que les Forces Armées Royales proposent à leur personnel des formations mixtes permettant d'approfondir leurs connaissances et de mettre en commun leurs compétences, un obstacle subsiste. En effet, certaines infrastructures ne sont pas adaptées pour accueillir ces formations dans des conditions optimales. Cette inadéquation des installations entrave la possibilité pour le personnel de suivre pleinement ces programmes de formation.

Comportements graves :



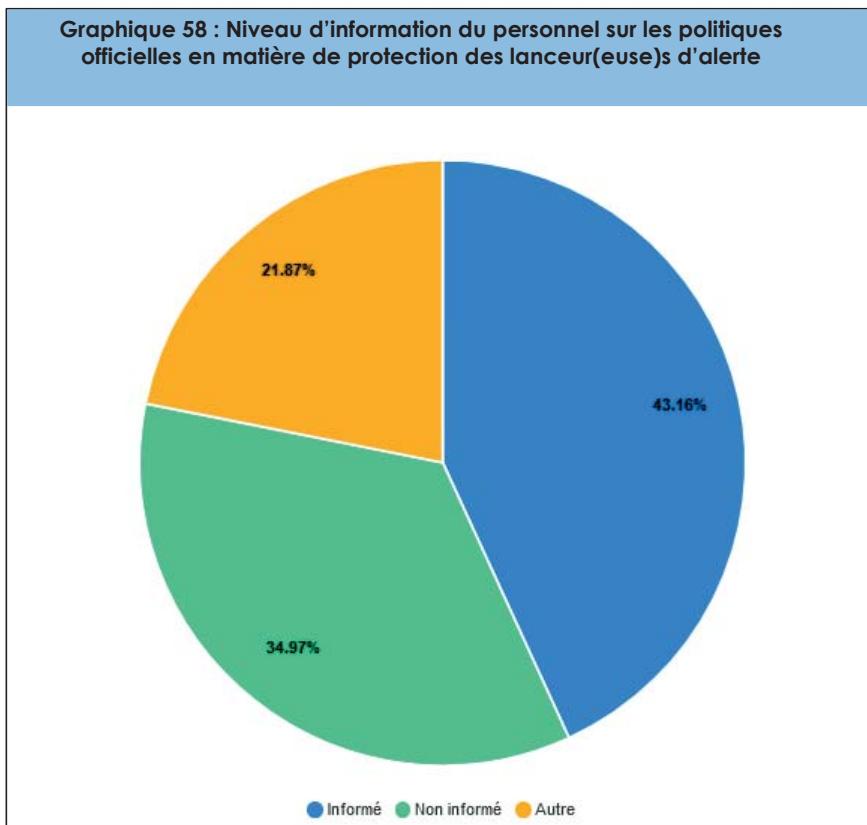
Selon les répondants, l'analyse montre que (7%) ont été victimes ou témoins d'incidents de comportement indésirable pendant le déploiement. Parmi ces incidents, les cas de moqueries représentent (7%), les blagues sur les

femmes (**3.29%**) et celles sur l'apparence physique (**1.8%**). Les blagues sur l'orientation sexuelle représentent (**0.3%**) et les photos indésirables sont de (**3.6%**). Bien que peu fréquents, ces comportements tels que les moqueries, les blagues sexistes et la dévalorisation peuvent avoir un impact négatif sur le moral et le bien-être psychologique, ainsi que sur la volonté de se redéployer ou d'encourager d'autres femmes à prendre part à ces missions.



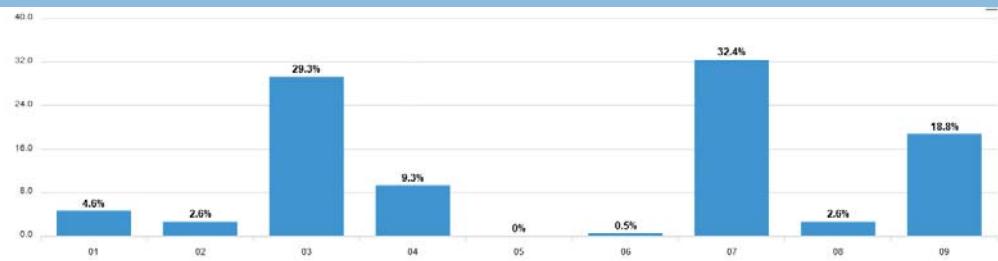
S'agissant des comportements graves : L'analyse de l'étude a démontré que (**66.20%**) des participants, considèrent la conduite en état d'ivresse comme un acte grave, tandis que (**33.80%**), ne partagent pas cette perception.

Manque d'Information sur les Procédures de Signalement :



Selon l'analyse, **(34.97%)** des participants ne sont pas informé sur les politiques officielles en matière de protection des lanceurs d'alerte.

Graphique 59 : Existence de politiques officielles en matière de protection des lanceur(euse)s d'alerte dans l'institution



Légende

- | | |
|---|---|
| 01 Lignes directrices sur la façon de procéder si vous êtes harcelé-e ou menacé-e par vos collègues (1) | 02 Politique de protection des lanceur-e-s d'alerte « Politique de protection des lanceuse-s d'alerte est une politique protégeant un membre de l'institution de représailles lorsque celui-celle-ci signale des activités internes qu'il considère illégales ou malhonnêtes. » (2) |
| 03 Politique contre le harcèlement sexuel (3) | 04 Système de plaintes interne (4) |
| 05 Ombudsman (5) | 06 Autre, veuillez préciser : (6) |
| 07 ☺Je ne sais pas (7) | 08 ☺Je ne souhaite pas répondre (8) |
| 09 Ils n'ont pas répondu | |

Selon l'analyse, (**46.3%**) des participants reconnaissent l'existence de politiques officielles en matière de protection des lanceurs d'alerte. Principalement la politique contre le harcèlement sexuel (**29.3%**), système de plainte interne (**9.3%**), néanmoins, seuls (**4.6%**) connaissent l'existence de ligne directrice sur la façon de procéder en cas de harcèlement ou de menace par un de vos collègues.

c. RECOMMANDATIONS

Pour atténuer les obstacles rencontrés par les femmes lors des déploiements, plusieurs mesures peuvent être envisagées touchant à divers aspects et qui se déclinent comme suit :

Sensibilisation et formation sur la diversité :

- Offrir une formation continue et adaptée aux contextes des OP sur la diversité, l'égalité des genres et la prévention du sexism;
- Développer une culture institutionnelle qui encourage les interactions sociales entre le personnel masculin et féminin durant les déploiements, afin de favoriser un environnement de travail inclusif et collaboratif.

Encourager le concept de Signalement :

- Établir des procédures de signalement claires, accessibles à tous les niveaux de l'organisation et adaptées aux réalités des OMP.
- Assurer la confidentialité absolue des lanceurs d'alerte et fournir une formation approfondie sur l'utilisation correcte des systèmes de signalement.

Mettre en place des structures de suivi psychologiques :

- Créer des centres d'écoute, et mettre en place des services de soutien psychologique et des groupes de soutien des femmes pour les aider à faire face aux difficultés rencontrées lors des OMP ;
- Promouvoir une culture où la demande de l'aide est encouragée et le bien-être psychologique demeure une priorité pour renforcer la résilience individuelle et le soutien collectif au sein des équipes déployées.

Adapter les structures pour permettre de dispenser les formations mixtes :

- Aménager et adapter l'infrastructure afin de permettre la mise en place de formations mixtes, et offrir ainsi au personnel féminin et masculin l'opportunité d'échange et de partage des expériences.

Promouvoir les activités mixtes :

- Introduire des activités mixtes telles que des sessions de développement professionnel, des ateliers sur des sujets d'actualité et des événements culturels. Ces initiatives sont cruciales pour accroître les interactions positives entre masculins et féminins et renforcer les liens sociaux.



CONCLUSION

Les résultats empiriques de la présente enquête montrent que les trois principaux obstacles à la participation significative des femmes dans les OP sont relatifs aux contraintes domestiques, à l'infrastructure dans les OP et aux rôles basés sur le genre.

Dans une moindre mesure, la disponibilité d'une population éligible s'est également avérée comme un défi considérable qui se dresse face à l'engagement des femmes dans les OP, impactant ainsi l'atteinte des objectifs fixés par la stratégie onusienne 2018-2028 sur la parité des sexes.

En termes de perception de ces défis majeurs, il existe un alignement clair entre celle du personnel et celle des décisionnaires clés en ce qui concerne l'importance des deux principaux obstacles relatifs aux rôles basés sur le genre et les contraintes domestiques.

En effet, malgré l'orientation affirmée des autorités nationales et de l'institution militaire en faveur de l'égalité homme-femme, des réticences subsistent, notamment à l'échelon décisionnel intermédiaire, quant au déploiement des femmes dans certains corps de métiers encore perçus comme traditionnellement masculins. Cela reflète l'ancrage de la perception des rôles basée sur le genre au sein de la société elle-même.

Un écart de perception a, toutefois, été relevé entre le personnel et les décisionnaires à propos des obstacles au déploiement des femmes dans les OP. Tandis que le personnel met en avant l'inadéquation des infrastructures comme facteur limitant, les décisionnaires clés insistent, quant à eux, sur le manque de personnel féminin éligible au déploiement.

Les perceptions du personnel et des décisionnaires clés sont déclinées, par thème, comme suit :

PERSONNEL

Les personnes interrogées ont été invitées à exprimer librement leur point de vue sur les principaux obstacles au déploiement des femmes dans les opérations de paix.

Parmi ceux et celles qui ont reconnu l'existence de défis, le premier obstacle le plus souvent évoqué était les **rôles basés sur le genre**, 40% des hommes questionnés ayant déclaré n'avoir exécuté aucune tâche supplémentaire liée à la perception stéréotypée basée sur le genre, contre seulement 11% pour les femmes.

Le deuxième obstacle le plus fréquemment mentionné par les répondant(e)s à l'enquête était les **contraintes domestiques**. Ainsi, 25 % des femmes interrogées ont directement lié leur absence de volontariat pour les opérations de paix à des contraintes familiales.

Quant au troisième obstacle majeur, 50% des répondant(e)s l'ont imputé au manque d'**infrastructure sur les théâtres des opérations de paix**. Les femmes étaient plus susceptibles que les hommes de relater ces difficultés, notamment celles liées aux locaux sanitaires.

DÉCISIONNAIRES CLÉS

Lorsqu'on a demandé aux décisionnaires clés quels étaient à leur avis les principaux défis pour les femmes dans le domaine du maintien de la paix, les trois obstacles le plus souvent abordés étaient :

1. Les rôles basés sur le genre ;
2. Les contraintes domestiques ;
3. La population de femmes éligibles.

Environ (**60%**) des répondant(e)s ont cité au moins un défi lié aux rôles basés sur le genre, y compris les contraintes culturelles (**55%**), ainsi que les préoccupations concernant la capacité physique des femmes à participer à des missions difficiles (**25%**). Cette "norme de protection genrée" s'avère, aux yeux des décisionnaires clés, une entrave à la participation des femmes aux missions de paix, à travers l'influence négative qu'elle exerce sur les thèmes "Sélection pour le déploiement" et "Rôles basés sur le genre".

Plus encore, environ (**50%**) des décisionnaires clés ont reconnu que les **contraintes domestiques**, liées à la gestion du foyer ou à la maternité, constituaient également des obstacles majeurs aux femmes.

Enfin, le troisième obstacle le plus souvent soulevé par les décisionnaires clés, était la **population de femmes éligibles (40%)**, en particulier du fait du début de l'engagement, relativement tardif, des femmes dans les Ecoles et Centres d'instruction des FAR pour des cycles de formation de natures opérationnelles.

Par ailleurs, un nombre non négligeable de décisionnaires clés ont aussi mentionné les critères de déploiement (**30%**) et le leadership en cascade (**30%**) comme obstacles à la participation des femmes. Plus précisément, l'inquiétude majeure portait sur la capacité des femmes à répondre aux critères physiques, ou sur leur manque d'expérience nécessaire à leur évolution dans un contexte aussi complexe que celui des OP de l'ONU. Le manque de femmes à des postes de direction au sein des FAR était également perçu comme problématique pour l'encouragement du déploiement des femmes dans les OP.

Pour assurer une participation effective et significative des femmes aux OP des Nations Unies, les FAR ne se limitent pas à la simple considération des nombres ou proportions du personnel féminin déployé. Elles veillent à ce que les besoins des femmes soient satisfaits lorsqu'elles participent aux missions, que les femmes aient accès aux mêmes opportunités, rôles et ressources que les hommes, et que les compétences et qualifications des femmes correspondent à leurs responsabilités et aux attentes du Commandement de leur déploiement.

Dans ce cadre, et afin de mieux apprivoiser le déploiement des femmes en OP et de maximiser l'impact de leurs contributions à la paix et la sécurité internationales, le traitement des obstacles identifiés à travers la présente enquête requiert l'adoption d'une approche holistique, agissant de façon efficiente et complémentaire dans quatre domaines aussi différents qu'importants :

- Mesures organisationnelles ;
- Formation et développement des capacités ;
- Mesures pratiques ;
- Culture organisationnelle.

Ainsi, les recommandations développées par le Comité en charge de la thématique FPS au sein des FAR, sont déclinées, par thème, comme suit :

RECOMMANDATIONS REPARTIES PAR TYPES D'INTERVENTIONS (Mesures et Objectifs visés)	
	<p>Augmenter le quota réservé aux femmes lors du recrutement</p> <ul style="list-style-type: none"> → Renforcer la représentativité des femmes dès l'entrée. Réviser les critères de promotion au grade supérieur → Assurer l'équité dans les parcours de promotion. <p>Mettre en place un système de diffusion des informations sur les opérations de paix</p> <ul style="list-style-type: none"> → Garantir l'accès équitable à l'information pour tous. Proposer un service de garde d'enfants pendant les formations de pré-déploiement et en dehors des heures de travail → Soutenir la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. <p>Valoriser les bonifications dans la grille d'avancement du personnel féminin</p> <ul style="list-style-type: none"> → Reconnaître l'engagement féminin dans les opérations de paix. <p>Renforcer la communication sur les avantages du déploiement</p> <ul style="list-style-type: none"> → Stimuler les candidatures féminines au déploiement. <p>Intégrer la participation aux opérations de paix dans les critères d'évaluation de carrière</p> <ul style="list-style-type: none"> → Faire du déploiement un levier de progression de carrière. <p>Organisationnelles</p> <p>Instaurer une "Journée des soldats de la paix" et ériger des mémoriaux</p> <ul style="list-style-type: none"> → Accroître la reconnaissance symbolique de l'engagement. <p>Nommer des conseillers Genre aux niveaux stratégique et opératif</p> <ul style="list-style-type: none"> → Institutionnaliser la gouvernance Genre. <p>Désigner des PFG avec des missions définies dans l'espace et le temps</p> <ul style="list-style-type: none"> → Renforcer la mise en œuvre de l'agenda FPS sur le terrain. → Prévoir l'octroi d'avantages supplémentaires pour le personnel des contingents (Aide-ménagère, billets d'avions, prise en charge des frais supplémentaires de garde des enfants au niveau des crèches....etc).
Measures	

	<p>Mettre en place des programmes de formation opérationnelle pour les anciennes promotions féminines</p> <ul style="list-style-type: none"> → Lever les barrières liées à l'écart de formation et garantir l'éligibilité aux missions. Former le personnel féminin selon les critères de déploiement de l'ONU et des FAR → Permettre au personnel féminin d'accéder à des fonctions de staff sur le terrain. <p>Programmer des séances de sensibilisation sur la diversité et l'inclusion</p> <ul style="list-style-type: none"> → Renforcer la culture institutionnelle d'égalité et d'inclusion. <p>Mettre en place un réseau de mentorat féminin au sein des FAR</p> <ul style="list-style-type: none"> → Soutenir le développement de carrière des femmes militaires. <p>Renforcer la préparation pré-déploiement par des curriculums adaptés aux rôles et à l'expérience</p> <ul style="list-style-type: none"> → Adapter la formation aux exigences opérationnelles différencierées. <p>Intégrer un module de formation FPS dans les programmes initiaux et continus</p> <ul style="list-style-type: none"> → Institutionnaliser l'agenda FPS dès la formation militaire de base. Accompagner les femmes dans la préparation aux concours des grandes écoles militaires → Augmenter les chances de réussite des femmes aux concours militaires supérieurs. <p>Organiser des séances de sensibilisation des troupes à la thématique genre</p> <ul style="list-style-type: none"> → Changer les perceptions et promouvoir un climat de respect envers les femmes militaires. Élargir le réseau des points focaux genre au niveau des unités → Renforcer l'ancre du genre dans les structures décentralisées.
Formation et développement des capacités	

<p>Encourager les femmes à partager leurs expériences et à se soutenir mutuellement</p> <ul style="list-style-type: none"> → Créer un climat de solidarité et de confiance entre femmes militaires. → Organiser des ateliers et événements pour promouvoir la participation féminine aux OP de l'ONU → Stimuler la prise de parole et la visibilité des femmes dans les OP. Construire des dortoirs, blocs sanitaires et espaces de loisirs adaptés pour le personnel féminin → Améliorer les conditions de vie sur le terrain et lever les freins logistiques au déploiement. Confectionner des tenues et équipements adaptés à la morphologie féminine (tenues de combat, brodequins, casques, gilets pare-balles) → Favoriser l'efficacité opérationnelle dans des conditions adaptées aux femmes. Fournir des trousse de produits d'hygiène féminine adaptées → Répondre aux besoins spécifiques d'hygiène pour plus de dignité et de confort. Affecter du personnel médical féminin dans chaque lieu de déploiement (médecin ou infirmière) → Assurer un accès équitable aux soins et un soutien médical généré. Renforcer la disponibilité de profils féminins via quotas, stages et accès aux responsabilités → Renforcer la présence féminine qualifiée et sa progression dans la hiérarchie. Sensibiliser les responsables d'unités déployées à l'équité et l'égalité des genres dans les contingents → Ancrer une culture du respect et de l'inclusion au sein des unités. Revoir les procédures de signalement des cas de harcèlement en assurant la protection des plaignantes → Favoriser un environnement sûr pour le personnel féminin victime de violences. Valoriser l'expérience féminine via cérémonies de retour de mission, mémoriaux et journée de la femme militaire → Reconnaître officiellement et publiquement l'engagement des femmes militaires. 	<p>Mesures Pratiques</p> <ul style="list-style-type: none"> → Mettre en place des programmes de soutien psychosocial sur le théâtre de déploiement et après le retour → Accompagner le personnel dans les défis psychologiques liés au déploiement. Offrir des services de conseil et de thérapie accessibles à tous → Favoriser la santé mentale et l'équilibre émotionnel de tous les militaires. Créer des groupes de soutien pour les anciens déployés → Renforcer la résilience collective et le sentiment d'appartenance post-déploiement. Sensibiliser sur les ressources disponibles pour la santé mentale et le bien-être → Mieux orienter les militaires vers les ressources de soutien disponibles. <p>Culture organisationnelle</p> <ul style="list-style-type: none"> Développer une stratégie de communication pour vulgariser la thématique FPS à l'échelle des FAR → Renforcer l'appropriation institutionnelle de l'agenda Femme, Paix et Sécurité. Promouvoir des activités mixtes pour briser les préjugés et surmonter les idées préconçues → Favoriser l'inclusion et déconstruire les barrières culturelles de genre.
--	---

Sujets de recherche à approfondir

Plusieurs lacunes dans les thématiques ont été cernées au cours de la mise en œuvre et de la consolidation des données du MOWIP, en combinaison avec les commentaires relevés par les administrateurs des trois outils de cette méthode.

Outre les résultats présentés supra par cette enquête, il serait également judicieux d'explorer d'autres aspects qui n'ont pas été ou qui ont été sommairement abordés pour différentes considérations, mais qui semblent freiner la disponibilité des personnels féminins à se déployer en opérations de paix de l'ONU.

Il s'agit en l'occurrence :

- Des pratiques qui pourraient garantir la meilleure sélection des personnels à déployer en opérations de paix, indépendamment des perceptions stéréotypées basées sur le genre ;
- Des mécanismes formels à travers lesquels les retours d'expériences de déploiement du personnel pourraient être partagés avec les potentiels candidats ;
- La promotion du déploiement des femmes à des postes de responsabilité de natures opérationnelles en opérations de paix ;
- L'impact de la peur du harcèlement psychologique sur le volontariat des femmes à se déployer en opérations de paix.

Les pistes de réflexions ci-après peuvent être considérées :

- Quelles sont les expériences des femmes déployées en mission ?
- En quoi les expériences et les perceptions des femmes de haut rang diffèrent-elles de celles des femmes ODR et MDR ?
- Pourquoi les militaires, et dans une moindre mesure les militaires, croient-ils que la formation conjointe ou mixte ne soit pas appropriée ?
- Qu'est-ce qu'une évaluation sexospécifique implique, quels besoins ce processus a-t-il identifiés et comment ces besoins ont été comblés par l'institution ?

- Quel impact le système de points focaux et la politique d'intégration de la dimension de genre ont-ils eu sur les femmes et les hommes ?
- Quel est l'impact d'un déploiement prolongé sur les familles des personnes interrogées ?
- Aux fins d'augmenter le nombre de femmes à déployer et atteindre les objectifs de la stratégie 2018-2028 sur la parité des sexes de l'ONU, Quelles sont les solutions à envisager concernant le déploiement du personnel féminin directement à l'issue de leur période de formation initiale ?
- Quels facteurs font que les personnes déployées, hommes et femmes, font état d'expériences différentes lors du déploiement ?
- Dans quelle mesure le phénomène du harcèlement sexuel /moral affecte-t-il le personnel déployé dans les opérations de paix ?
- Quels types d'assistance fournis au personnel revenant de déploiement facilitent la réintégration ?
- Comment peut-on davantage consulter les femmes en uniforme pour prendre en compte leurs besoins et leurs craintes ?

!

LISTE DES ABREVIATIONS ACRONYMES

A4P+	Action pour le Maintien de la Paix Plus
ADN	Administration de la Défense Nationale
AMET	AeroMedical Evacuation Team
APALD	Autorité pour la Parité et la Lutte contre toutes Formes de Discrimination
ARM	Académie Royale Militaire
BDR	Bataillon de Déploiement Rapide
CEOMP	Centre d'Excellence pour les Opérations de Maintien de la Paix
DCAF	Centre pour la Gouvernance du Secteur de la Sécurité, Genève
CIMIC	Civil-Military Cooperation
CDF	Code de la Famille
CPOPEX	Comité Permanent des Opérations Extérieures
COE	Contingent Owned Equipment
CEDEF	Convention sur l'Elimination de toutes les Formes de Discrimination à l'Egard des Femmes
DOP	Département des Opérations de Paix de l'ONU
DPO	Departement of Peace Operations
DGSS	Direction Générale des Services Sociaux
EMG	Etat Major Général
EAS	Exploitation et Abus Sexuels
ERN	Ecole Royale Navale
FPS	Femme, Paix et Sécurité
FII	Fiche d'Information Institutionnelle
FHII OSAMAC	Fondation Hassan II pour les Oeuvres Sociales des Anciens Militaires et Anciens Combattants
SFOR	Force de Stabilisation
EUFOR	Force Opérationnelle de l'Union Européenne
KFOR	Force pour le Kosovo

FAR	Forces Armées Royales
FRA	Forces Royales Air
GR	Gendarmerie Royale
GENAD	Gender Advisor
HMCC	Hôpital Médico-Chirurgical de Campagne
IFOR	Implementation Force
MR	Marine Royale
MSO	Maritime Security Operations
MoU	Memorandum of Understanding
MOWIP	Méthodologie pour Mesurer les Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de Paix
MDR	Militaire du Rang
MILOBS	Military Observer
MAECAMRE	Ministère des Affaires Etrangères de la Coopération Africaine et des Marocains Résidents à l'Etranger
MONUC	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilisation en République Démocratique du Congo
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la Stabilité en République Démocratique du Congo
MINUSTAH	Mission des Nations Unies pour la Stabilisation en Haïti
MINUSCA	Mission Multidimensionnelle Intégrée des Nations Unies pour la Stabilité en République Centrafricaine
OMD	Objectifs des Millénaires pour le Développement
ODR	Officier du Rang
ONUCI	Opération des Nations Unies en Côte d'Ivoire
OMP	Opérations de Maintien de Paix
OP	Opérations de Paix
ONUC	Opérations des Nations Unies au Congo
ONUSOM I	Opérations des Nations Unies en Somalie I
ONUSOM II	Opérations des Nations Unies en Somalie II
ONU	Organisation des Nations Unies
OTAN	Organisation du Traité de l'Atlantique Nord

PIDESC	Pacte International Relatif aux Droits Economiques, Sociaux et Culturels
PFCPP	Pays Fournisseurs de Contingents ou Personnel de Police
PF	Personnel Féminin
PA/FAR	Plan d'Action des Forces Armées Royales
PAN	Plan d'Action National
ICRAM	Plan Gouvernemental pour l'Egalité des Sexes
PFG	Point Focal Genre
RDC	République Démocratique du Congo
RCSNU	Résolution du Conseil de Sécurité des Nations Unies
SUR	Statement of Unit Requirements
SPCMP	Système de Préparation des Capacités de Maintien de la Paix
TM	Tribunal Militaire
UNITAF	Unified Task Force
UA	Union Africaine
UN	United Nations
UNIBAT	United Nations Infantry Battalion
UNMISS	United Nations Mission in South Soudan

LISTE DES GRAPHIQUES

Graphique 1	Répartition des états civils
Graphique 2	Répartition par nombre d'enfants
Graphique 3	Personnel déployé de l'échantillon
Graphique 4	Personnel non déployé de l'échantillon
Graphique 5	Proportion de femmes de rang médian ou supérieur
Graphique 6	Répartition des compétences et exigences perçues
Graphique 7	Moyens de communication des informations sur les opérations de paix de l'ONU
Graphique 8	Façons de déploiement du personnel
Graphique 9	Principaux défis pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU
Graphique 10	Proportion de personnel ayant pris un congé
Graphique 11	Nombre de fois où un congé a été pris
Graphique 12	Proportion des femmes n'ayant pas besoin de permission pour se déployer
Graphique 13	Perception de la nécessité de demander la permission avant de se déployer
Graphique 14	Peur du jugement familial pour les femmes déployées
Graphique 15	Perception du jugement familial pour les femmes déployées
Graphique 16	Disposition à discuter des problèmes familiaux avec un-e-supérieur-e-
Graphique 17	Proportion du personnel prêt à aborder des problèmes familiaux avec un-e-supérieur-e-
Graphique 18	Types de structures d'accueil des enfants disponibles
Graphique 19	Disponibilité des infrastructures de garde d'enfants
Graphique 20	Accord avec l'affirmation concernant la garde d'enfants par la famille élargie
Graphique 21	Accord avec l'affirmation

Graphique 22	Principaux défis pour accroître la participation des femmes aux opérations de paix de l'ONU
Graphique 23	Top 3 défis identifiés par les femmes pour accroître leur participation
Graphique 24	Soins reçus par une femme médecin
Graphique 25	Proportion du personnel ayant reçu des soins d'une femme médecin
Graphique 26	Types de dortoirs disponibles pendant l'opération de paix
Graphique 27	Installations / équipements jugés inadéquats
Graphique 28	Fourniture des produits d'hygiène féminine
Graphique 29	Sentiment d'accomplissement
Graphique 30	Blagues portant sur les femmes
Graphique 31	Proportion du personnel pensant que tout le monde est traité avec respect
Graphique 32	Proportion du personnel ayant rencontré des problèmes lors de la transition de retour de mission
Graphique 33	Proportion des réponses concernant les avantages perçus en participant à une mission de paix
Graphique 34	Proportion du personnel dont les décisions de déploiement n'ont pas été influencées par les histoires négatives des femmes
Graphique 35	Préparation aux opérations de paix
Graphique 36	Participation à des activités sociales pendant la mission
Graphique 37	Sources d'aide pour la transition à la réintégration après le déploiement
Graphique 38	Rumeurs négatives et stigmatisation
Graphique 39	Participation aux activités diverses
Graphique 40	Accès à un véhicule
Graphique 41	Raisons de la discrimination ou des faveurs observées pendant les déploiements
Graphique 42	Impact du déploiement dans une opération de paix de l'ONU sur la carrière

Graphique 43	Avantages perçus du déploiement dans une opération de paix de l'ONU
Graphique 44	Réintégration à l'ancien poste après un retour de mission de paix
Graphique 45	Proportion des hauts dirigeants ayant suivi au moins un Cours de Formation sur le Genre
Graphique 46	Connaissance du Point Focal Genre
Graphique 47	Perception de la capacité des femmes à participer à des opérations tactiques
Graphique 48	Niveau d'information du personnel sur les politiques officielles en matière de harcèlement
Graphique 49	Perception de la cohésion familiale au sein des forces armées
Graphique 50	Proportion du personnel socialisant en dehors du travail
Graphique 51	Perception des amitiés au sein de l'unité
Graphique 52	Organisation de sports d'équipe mixtes
Graphique 53	Préférence pour la méthode de formation
Graphique 54	Préférence pour la méthode de formation
Graphique 55	Perception globale de l'aide entre membres de l'unité
Graphique 56	Types de comportements graves signalés
Graphique 57	Proportion du personnel considérant la conduite en état d'ivresse comme grave
Graphique 58	Niveau d'information du personnel sur les politiques officielles en matière de protection des lanceur-euse-s d'alerte
Graphique 59	Existence de politiques officielles en matière de protection des lanceur-euse-s d'alerte dans l'institution

TABLEAU DES GRADES UTILISES PAR LA METHODE MOWIP ET LEUR CORRESPONDANCE AU SEIN DES FORCES

Grades	Correspondance au sein des Forces Armées Royales
OF 1	Sous-lieutenant
OF 2	Lieutenant
OF 3	Capitaine
OF 4	Commandant
OF 5	Lieutenant-colonel
OF 6	Colonel
OF 7	Colonel Major
OF 8	General de Brigade
OF 9	General de Division
-	General de corps d'Armées
OR1	Soldat de 2 ^{eme} classe
OR2	Soldat de 1 ^{ere} classe
OR3	Caporal
OR4	Caporal-chef
OR5	Sergent
OR6	Sergent-chef
OR7	Sergent Major
OR 8	Adjudant
OR 9	Adjudant-chef