



# EVALUATION DES OBSTACLES A LA PARTICIPATION SIGNIFICATIVE DES FEMMES DES FORCES ARMEES DE CÔTE D'IVOIRE AUX OPERATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DES NATIONS UNIES

AVRIL 2026



Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie.



**RESULTATS DE L'EVALUATION DES  
OBSTACLES A LA PARTICIPATION  
SIGNIFICATIVE DES FEMMES DES  
FORCES ARMEES DE CÔTE D'IVOIRE  
AUX OPERATIONS DE MAINTIEN DE  
LA PAIX (OMP) DES NATIONS UNIES**

**2026**

## Remerciements

Merci à toute l'équipe de coordination et de supervision de cette évaluation, composée de l'ONU Femmes, de l'État-Major Général des Armées de Côte d'Ivoire et de la CAPEC, regroupées au sein du Comité de pilotage (CP) et du Groupe de travail technique (GTT). Il convient également de remercier l'ensemble des régions militaires dont la disponibilité et l'aide précieuses ont permis de faciliter la réalisation de cette étude.

Ce rapport, commandé par ONU Femmes Côte d'Ivoire en appui à l'État-Major Général des Armées de Côte d'Ivoire, a été réalisé par la Cellule d'Analyse de Politiques Économiques du CIRES (CAPEC) avec le soutien du Fonds de l'Initiative Elsie.

Le Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité (DCAF) a apporté son soutien et ses conseils techniques.

Le rapport s'appuie sur la méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP), élaborée par le DCAF et le Cornell GSS Lab.

## Avis de non-responsabilité

Les points de vue exprimés dans ce rapport sont ceux de ses auteurs, la CAPEC, sur la base des meilleures informations à leur disposition.

Le rapport ne reflète pas nécessairement les points de vue de l'État-Major Général des Armées de Côte d'Ivoire, de l'ONU Femmes, du Fonds de l'Initiative Elsie, de l'Organisation des Nations Unies ou des organisations qui lui sont affiliées.

Les instances dirigeantes de l'État-Major Général des Armées de Côte d'Ivoire ont apporté les corrections et clarifications nécessaires au cours du processus de validation. Le présent rapport a été validé par la Côte d'Ivoire et l'État-Major Général des Armées et tient compte des remarques et des éclairages qui y ont été apportés.



# Contenu

<b>Remerciements</b>	<b>04</b>
<b>Avis de non-responsabilité</b>	<b>04</b>
<b>1 Résumé exécutif</b>	<b>17</b>
Meilleures bonnes pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs	19
Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU	19
Principales recommandations pour surmonter les obstacles	20
<b>2 Introduction</b>	<b>21</b>
A) Justification du choix de la Côte d'Ivoire	22
B) Forces Armées de Côte d'Ivoire : Profil et Caractéristiques nationales	22
C) Contributions de la Côte d'Ivoire aux opérations de paix	24
<b>3 Méthodologique</b>	<b>27</b>
A) Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP	28
B) Institutions associées au projet	31
C) Mise en oeuvre de la Méthodologie MOWIP dans les Forces Armées de Côte d'Ivoire	32
<b>4 Dix thématiques qui déterminent la participation des femmes aux opérations de paix au sein de l'armée ivoirienne</b>	<b>35</b>

<b>5</b>	<b>Résultats de l'évaluation MOWIP</b>	<b>37</b>
	<b>Domaine d'intérêt 1 : Population éligible</b>	<b>38</b>
	1.1 Bonnes pratiques / opportunités	38
	1.2 Principaux obstacles	41
	<b>Domaine d'intérêt 2 : Critères de déploiement</b>	<b>47</b>
	2.1 Bonnes pratiques / opportunités	47
	2.2 Principaux obstacles	48
	<b>Domaine d'intérêt 3 : Sélection des déploiement</b>	<b>54</b>
	3.1 Bonnes pratiques / opportunités	54
	3.2 Principaux obstacles	57
	<b>Domaine d'intérêt 4 : Contraintes des ménages</b>	<b>59</b>
	4.1 Bonnes pratiques / opportunités	50
	4.2 Principaux obstacles	61
	<b>Domaine d'intérêt 5 : Infrastructures des opérations de paix</b>	<b>68</b>
	5.1 Bonnes pratiques / opportunités	68
	5.2 Principaux obstacles	69
	<b>Domaine d'intérêt 6 : Expériences des opérations de paix</b>	<b>74</b>
	6.1 Bonnes pratiques / opportunités	74
	6.2 Principaux obstacles	76
	<b>Domaine d'intérêt 7 : Avancement professionnel</b>	<b>78</b>
	7.1 Bonnes pratiques / opportunités	78
	7.2 Principaux obstacles	79
	<b>Domaine d'intérêt 8 : Leadership</b>	<b>81</b>
	8.1 Bonnes pratiques / opportunités	81
	8.2 Principaux obstacles	83

<b>Domaine d'intérêt 9 : Rôles des hommes et des femmes</b>	<b>86</b>
9.1 Bonnes pratiques / opportunités	86
9.2 Principaux obstacles	90
<b>Domaine d'intérêt 10 : Exclusion sociale</b>	<b>93</b>
10.1 Bonnes pratiques / opportunités	93
10.2 Principaux obstacles	95

## **6 Écarts entre perception du personnel et des décisionnaires** **98**

## **7 Conclusions : recommandations pour exploiter les opportunités et surmonter les obstacles** **102**

a) Résumé	103
b) Meilleures pratiques à partager	103
c) Principales recommandations pour surmonter les obstacles	103
d) Sujets à approfondir	103

# Liste d'abréviations et d'acronymes

<b>ACBF</b>	African Capacity Building Foundation
<b>AEP</b>	Analyse Économique et Prospective
<b>BAD</b>	Banque Africaine de Développement
<b>CAPEC</b>	Cellule d'Analyse de Politiques Économiques du CIRES
<b>CIRES</b>	Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales
<b>CRDI</b>	Centre de Recherches pour le Développement International
<b>DCAF</b>	Centre pour la gouvernance du secteur de la sécurité (Geneva Centre for Security Sector Governance)
<b>DPO</b>	Direction des Politiques Opérationnelles
<b>EAI</b>	Évaluation d'Impact
<b>EAS</b>	Exploitation et Abus Sexuels
<b>EMGA</b>	État-Major Général des Armées
<b>FACI</b>	Forces Armées de Côte d'Ivoire
<b>FII</b>	Fonds d'Information Institutionnel
<b>FPS</b>	Forces de Police Spécialisées
<b>MEMDEF</b>	Ministère d'État, Ministère de la Défense
<b>MINUAD</b>	Mission hybride Union africaine–Nations Unies au Darfour
<b>MINURCA</b>	Mission des Nations Unies en République centrafricaine
<b>MINUSCA</b>	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine
<b>MINUSCAT</b>	Mission des Nations Unies en Centrafrique et au Tchad
<b>MINUSTAH</b>	Mission des Nations Unies pour la stabilisation en Haïti
<b>MONUSCO</b>	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo
<b>MOWIP</b>	Measuring Opportunities for Women in Peace Operations
<b>OMP</b>	Opérations de Maintien de la Paix
<b>ONG</b>	Organisation Non Gouvernementale
<b>ONU</b>	Organisation des Nations Unies

<b>PCT</b>	Processus de Consolidation de la Paix
<b>PFCPP</b>	Plateforme de Formation et de Coordination pour la Paix
<b>RCSNU</b>	Résolutions du Conseil de Sécurité des Nations Unies
<b>RSS</b>	Réforme du Secteur de la Sécurité
<b>UA</b>	Union Africaine
<b>UEMOA</b>	Union Économique et Monétaire Ouest-Africaine
<b>USAID</b>	United States Agency for International Development
<b>VBG</b>	Violences Basées sur le Genre

# Liste des tableaux

<b>Tableau 1</b>	Modalités de sélection pour le déploiement	39
<b>Tableau 2</b>	Perception de l'accessibilité à l'équipement	39
<b>Tableau 3</b>	Retards ou non-versement du salaire au sein des Forces armées de Côte d'Ivoire	39
<b>Tableau 4</b>	Adéquation des infrastructures et équipements au sein des Forces armées et gendarmerie selon le sexe	40
<b>Tableau 5</b>	Proportion de personnel ayant envisagé de quitter l'institution	41
<b>Tableau 6</b>	Canaux d'information pour rejoindre les Forces Armées et gendarmerie selon le sexe	44
<b>Tableau 7</b>	Postes de commandement occupés selon le sexe	45
<b>Tableau 8</b>	Participation aux opérations de combat ou tactiques selon le sexe	45
<b>Tableau 9</b>	Adaptation des uniformes selon morphologie et vêtements religieux/traditionnels	46
<b>Tableau 10</b>	Facilité de passer d'une spécialité à l'autre au sein des Forces Armées	46
<b>Tableau 11</b>	Perception des exigences liées aux tests de conduites, aux examens physiques et médicaux	47
<b>Tableau 12</b>	Perception des compétences en communication, en relations interpersonnelles et en résolution de conflits	47
<b>Tableau 13</b>	Possession du permis de conduire et du passeport	48
<b>Tableau 14</b>	Différences de compétences et d'exigences opérationnelles selon le sexe pour le déploiement en opérations de paix de l'ONU	49
<b>Tableau 15</b>	Exigences liées au grade et du nombre d'années d'expériences pour le déploiement en OMP	50
<b>Tableau 16</b>	Compétences en informatiques, en armes légères / tactiques et en anglais en vue de déploiement dans les OMP	51
<b>Tableau 17</b>	Dimension liée au genre pour le déploiement en OMP	52
<b>Tableau 18</b>	Exigence liée au dossier disciplinaire en vue d'un déploiement en OMP	53
<b>Tableau 19</b>	Sélection pour le déploiement à partir de la sélection par la hiérarchie militaire	54
<b>Tableau 20</b>	Sélection pour le déploiement à partir du volontariat	55

<b>Tableau 21</b>	Canaux d'information pour les missions	55
<b>Tableau 22</b>	Préoccupations liées aux tests de pré-déploiement de l'ONU	56
<b>Tableau 23</b>	Dépenses personnelles pour les activités liées aux tests, entretiens et formations	56
<b>Tableau 24</b>	Perception du degré de stigmatisation subie par les femmes	59
<b>Tableau 25</b>	Degré d'accord des enquêté-e-s sur l'existence d'un soutien familial pour la prise en charge du foyer lors d'un déploiement en opération de paix de l'ONU	59
<b>Tableau 26</b>	Répartition des femmes militaires selon le nombre d'enfants et le statut de déploiement	60
<b>Tableau 27</b>	Nombre de grossesses déclarées par les femmes militaires	60
<b>Tableau 28</b>	Perception des opportunités d'avancement professionnel pendant les congés	61
<b>Tableau 29</b>	Accès aux subventions et structures de garde d'enfants selon le type de dispositif	61
<b>Tableau 30</b>	Accès aux subventions de garde d'enfants selon l'origine institutionnelle	62
<b>Tableau 31</b>	Personne principalement responsable de la garde des enfants au sein du ménage	63
<b>Tableau 32</b>	Existence de mesures de flexibilité du travail au sein des forces armées	64
<b>Tableau 33</b>	Disponibilité et caractère rémunéré des différents types de congés, selon le sexe	64
<b>Tableau 34</b>	Âge du premier déploiement et âge jugé idéal pour un premier déploiement en opération de paix de l'ONU	66
<b>Tableau 35</b>	Âge minimum jugé acceptable des enfants lors du déploiement d'un parent (ONU)	67
<b>Tableau 36</b>	Matériel requis mais non obtenu lors de la plus récente opération de paix de l'ONU	68
<b>Tableau 37</b>	Appréciation de l'adéquation de la formation préalable au déploiement	68
<b>Tableau 38</b>	Accès des femmes militaires aux services de santé et produits essentiels selon la source de prestation	69
<b>Tableau 39</b>	Appréciation de l'adéquation des services de santé et de bien-être disponibles	69
<b>Tableau 40</b>	Modalités de formation au déploiement international et au maintien de la paix	70

<b>Tableau 41</b>	Accès aux conditions matérielles et d'hébergement lors des opérations de paix de l'ONU	71
<b>Tableau 42</b>	Fréquence d'adaptation des uniformes aux vêtements religieux et/ou traditionnels lors de la plus récente mission ONU	71
<b>Tableau 43</b>	Dépenses personnelles pour les activités liées aux tests, entretiens et formations	72
<b>Tableau 44</b>	Perception de l'adaptation des équipements et infrastructures aux besoins des femmes militaires	73
<b>Tableau 45</b>	Participation du personnel à des activités de mentorat / réseautage	74
<b>Tableau 46</b>	Niveau de préparation déclaré lors de la plus récente mission	74
<b>Tableau 47</b>	Nombre de grossesses déclarées par les femmes militaires	75
<b>Tableau 48</b>	Perception du respect accordé à l'ensemble du personnel lors des déploiements	75
<b>Tableau 49</b>	Capacité des militaires déployé·e·s à maintenir la communication avec leur famille durant le déploiement	75
<b>Tableau 50</b>	Perception de la préparation à la gestion des cas de violences sexuelles selon l'auteur présumé	76
<b>Tableau 51</b>	Comparaison par sexe du niveau de préparation à la gestion des violences sexuelles (tests de différence de moyennes)	76
<b>Tableau 52</b>	Aide à la transition post-déploiement	77
<b>Tableau 53</b>	Avantages professionnels perçus par les militaires ayant participé à une opération de paix de l'ONU	78
<b>Tableau 54</b>	Les missions de maintien de la paix ne retardent pas les promotions/ne perturbent pas les opportunités de carrière	78
<b>Tableau 55</b>	Formes de reconnaissance souhaitée et reçue	79
<b>Tableau 56</b>	Perception de la participation aux opérations de paix comme levier de promotion professionnelle (montée en grade)	79
<b>Tableau 57</b>	Perception de l'écoute et de la valorisation de l'expérience des personnels de rang inférieur par la hiérarchie militaire	81
<b>Tableau 58</b>	Disposition du personnel à approcher la hiérarchie selon la situation	82
<b>Tableau 59</b>	Existence de mentor·e au sein de l'institution	82
<b>Tableau 60</b>	Avoir servi sous la supervision d'une femme	82
<b>Tableau 61</b>	Accès des personnels militaires aux formations institutionnelles en matière de genre et de prévention des violences	83
<b>Tableau 62</b>	Répartition des réponses « Aucune de ces réponses » selon le rang hiérarchique	83

<b>Tableau 63</b>	Répartition des réponses « Aucune de ces réponses » selon le rang hiérarchique	85
<b>Tableau 64</b>	Encouragement des formations sur le genre par les dirigeant-e-s	85
<b>Tableau 65</b>	Actions déclarées en faveur de l'égalité de genre et de la lutte contre les discriminations au sein des forces armées	85
<b>Tableau 66</b>	Déploiement selon la mission et le sexe	86
<b>Tableau 67</b>	Répartition des tâches domestiques et communautaires selon le sexe au sein des forces armées	87
<b>Tableau 68</b>	Engagement dans des rôles de combat tactique selon le sexe	87
<b>Tableau 69</b>	Occupation des postes de direction selon le sexe	88
<b>Tableau 70</b>	Nombre de participation aux OMP selon le sexe	89
<b>Tableau 71</b>	Comparaison hommes–femmes des indicateurs de leadership et de participation aux missions de maintien de la paix	89
<b>Tableau 72</b>	Perception de la capacité des femmes à participer à des opérations tactiques, selon le sexe	90
<b>Tableau 73</b>	Un homme devrait avoir le dernier mot en ce qui concerne les décisions prises dans son foyer	91
<b>Tableau 74</b>	Une bonne épouse devrait écouter son mari même si elle n'est pas d'accord avec lui	91
<b>Tableau 75</b>	Fréquence de travail avec des collègues du sexe opposé	93
<b>Tableau 76</b>	Socialisation avec d'autres membres	94
<b>Tableau 77</b>	Certitude de recevoir de l'aide d'autres membres de l'unité en cas de difficultés	94
<b>Tableau 78</b>	Existence d'équipes sportives mixtes	94
<b>Tableau 79</b>	Existence de dispositifs institutionnels de prévention et de traitement du harcèlement et des manquements à l'intégrité	95

# Liste des graphiques

<b>Graphique 1</b>	Répartition de l'échantillon	25
<b>Graphique 2</b>	Répartition de l'échantillon suivant le sexe et le statut de déploiement des enquêtés	25
<b>Graphique 3</b>	Répartition de l'échantillon selon le sexe et le rang des militaires	30
<b>Graphique 4</b>	Répartition de l'échantillon suivant le sexe et le statut de déploiement des enquêté.e.s	33
<b>Graphique 5</b>	Répartition de l'échantillon selon le sexe et le rang des militaires	40
<b>Graphique 6</b>	Evolution des femmes au sein de l'armée ivoirienne de 2013 à 2024	43



# Résumé exécutif |

L'évaluation « Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix » (MOWIP) appliquée aux Forces Armées de Côte d'Ivoire (FACI) vise à analyser la capacité institutionnelle de l'armée ivoirienne à déployer des femmes dans les opérations de maintien de la paix (OMP) des Nations Unies et à garantir leur participation significative tout au long du cycle de déploiement. Elle s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux de la Côte d'Ivoire en matière d'Agenda Femmes, Paix et Sécurité, ainsi que dans la dynamique nationale de réforme et de professionnalisation du secteur de la défense.

## **Contexte et justification du choix de la Côte d'Ivoire**

La Côte d'Ivoire constitue un pays prioritaire pour la mise en œuvre de l'évaluation MOWIP en raison de son rôle actif en tant que pays fournisseur de contingents aux opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Elle a contribué à plusieurs missions majeures, notamment la MINURCA, la MINUSTAH, la MINUAD, la MONUSCO, la MINUSMA et la MINUSCA. Entre 2017 et 2024, le pays a déployé 2 395 militaires, dont 96 femmes, soit environ 4 % des effectifs engagés (MEMDEF, 2024).

Ce faible niveau de représentation féminine contraste avec les engagements politiques et normatifs en faveur de l'égalité de genre et justifie la conduite d'une évaluation approfondie permettant d'identifier, de manière factuelle, les obstacles structurels, les facteurs institutionnels et les bonnes pratiques susceptibles d'influencer la participation des femmes aux OMP. Le choix de la Côte d'Ivoire se justifie également par la volonté des autorités militaires d'ouvrir l'institution à une analyse fondée sur des données probantes, en vue d'éclairer les réformes futures.

## **Approche méthodologique**

La méthodologie MOWIP offre un cadre analytique structuré permettant d'examiner dix thématiques clés couvrant l'ensemble du parcours des militaires, depuis le recrutement jusqu'au déploiement en mission. Elle repose sur une approche mixte, combinant revue documentaire, analyse de données qualitatives et quantitatives, et mobilisant trois outils complémentaires.

Premièrement, une recherche documentaire approfondie a permis de renseigner la Fiche d'Information Institutionnelle (FII), outil central de la méthodologie MOWIP. Cette phase a consisté en l'exploitation systématique des textes juridiques et réglementaires, des documents stratégiques,

des programmes et projets relatifs aux Forces Armées de Côte d'Ivoire, complétée par une revue de la littérature spécialisée. La FII, composée d'environ 200 questions, a permis de collecter des données détaillées sur les effectifs, les politiques de déploiement, les cadres normatifs, ainsi que les mécanismes de prévention et de traitement du harcèlement et de la discrimination. Cette activité, conduite par les chercheur·e·s seniors de la CAPEC sous la coordination du chef de mission, s'est déroulée entre octobre 2025 et janvier 2026.

Deuxièmement, trente-cinq (35) entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de décisionnaires clés des FACI et du Ministère d'État, Ministère de la Défense. Ces entretiens, menés dans les régions militaires d'Abidjan, Yamoussoukro, Bouaké, Korhogo, Man et Daloa, ont permis d'approfondir l'analyse des mécanismes décisionnels, des pratiques institutionnelles et des perceptions liées au déploiement des femmes en OMP. Les échanges ont porté sur les processus de déploiement, la rotation du personnel, l'intégration du genre, les obstacles institutionnels et les priorités stratégiques. Ces discussions ont été conduites par des binômes composés d'un chercheur senior et d'un enquêteur expérimenté, garantissant rigueur méthodologique et triangulation des données.

Troisièmement, une enquête de terrain a été administrée auprès d'un échantillon de 380 militaires, répartis de manière paritaire entre 190 femmes et 190 hommes. Au total, 45,5 % des répondant·e·s avaient déjà été déployés en OMP. Les résultats mettent en évidence des écarts persistants entre hommes et femmes selon le grade et l'expérience de déploiement, malgré une situation relativement plus équilibrée chez les sous-officiers. La collecte des données s'est déroulée dans un climat globalement favorable, malgré quelques contraintes administratives et organisationnelles rapidement résolues grâce à l'appui de la coordination.

## **Limites de l'étude et portée des résultats**

Malgré la robustesse du dispositif méthodologique et la richesse des données collectées, certaines limites doivent être prises en compte dans l'interprétation des résultats. La faible représentation des femmes parmi les décisionnaires clés (une seule femme sur 35 personnes interrogées) limite la diversité des points de vue au niveau stratégique et reflète un déséquilibre structurel dans les sphères décisionnelles militaires. Par ailleurs, certaines difficultés logistiques et administratives rencontrées lors de la phase terrain ont occasionné des retards ponctuels, sans toutefois compromettre la qualité globale des données.

## Meilleures pratiques qui peuvent être partagées et reproduites ailleurs

### Pratique n°1 : Existence de dispositifs de formation et d'exposition aux opérations de paix

Malgré leur couverture encore limitée, les FACI disposent de mécanismes de formation au maintien de la paix (formation continue nationale, formations spécialisées, formations à l'étranger). Ces dispositifs constituent un socle structurant pour la préparation au déploiement international et offrent un point d'appui stratégique pour un élargissement plus inclusif, notamment au bénéfice des femmes.

### Pratique n°2 : Engagement progressif en faveur de la prise en compte du genre dans les OMP

L'évaluation met en évidence l'existence, bien que partielle, de pratiques liées à la sensibilité au genre (modules, exigences formelles, accès à certains services de santé, adaptation des équipements dans certaines missions). Cet engagement progressif traduit une volonté institutionnelle d'alignement sur les standards des Nations Unies et offre une base pour le renforcement de la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix.

### Pratique n°3 : Expérience avérée des FACI dans les déploiements en opérations de maintien de la paix

Les Forces Armées de Côte d'Ivoire disposent d'une expérience opérationnelle consolidée dans les OMP, traduisant une capacité institutionnelle à répondre aux exigences des Nations Unies. Cette expérience constitue un capital stratégique favorable à l'intégration progressive de nouvelles priorités, notamment l'augmentation de la participation féminine.

## Principaux obstacles à la participation significative des femmes aux déploiements de l'ONU

### Obstacle n°1 : Population éligible

#### Faible représentativité des femmes dans l'armée

La sous-représentation structurelle des femmes au sein des Forces armées de Côte d'Ivoire constitue un obstacle majeur. En 2025, elles représentaient moins de 4 % des effectifs, limitant mécaniquement la disponibilité de candidates pour les missions de maintien de la paix (OMP). Cette situation est accentuée par l'absence de modèles féminins visibles et par les stéréotypes de genre persistants,

qui les perçoivent comme moins aptes physiquement et psychologiquement pour les déploiements. Ces facteurs relèvent des domaines d'intérêt « Population éligible » et « Rôles des hommes et des femmes », soulignant l'impact combiné de la structure des effectifs et des perceptions culturelles sur l'accès des femmes aux missions.

### Obstacle n°2 : Critères de déploiement

#### Critères de déploiement restrictifs

Les exigences formelles et opérationnelles constituent un obstacle différencié pour les femmes. L'éligibilité au déploiement dépend de plusieurs critères : possession de documents administratifs (permis de conduire, passeport), grades et années d'expérience, compétences physiques et techniques, maîtrise de langues étrangères et sensibilité au genre. L'enquête révèle que les femmes sont significativement moins nombreuses à remplir ces conditions : seules 21,6 % disposent d'un permis de conduire, 47,4 % d'un passeport valide, 60,5 % jugent remplir les conditions d'aptitude physique et 38,4 % les années d'expérience requises. De même, elles sont moins compétentes en anglais (11 %) et en armes légères/tactiques (62 %) par rapport aux hommes. Ces écarts traduisent à la fois des limitations réelles et une autocensure potentielle, freinant leur éligibilité effective aux OMP. Cette dimension est directement liée au **Domaine d'intérêt 2 : Critères de déploiement.**

### Obstacle n°3 : La persistance de stéréotypes de genre dans la sélection et l'affectation du personnel aux missions de terrain constitue l'obstacle majeur.

Les missions opérationnelles, perçues comme plus risquées et physiquement exigeantes, donnent lieu à un tri discrétionnaire du personnel qui repose en partie sur des représentations genrées des capacités des femmes. Celles-ci sont plus fréquemment orientées vers des fonctions de soutien ou administratives, au détriment des rôles de terrain, ce qui réduit structurellement leurs opportunités de déploiement opérationnel et de progression professionnelle.

Ce biais est renforcé par la prégnance de normes sociales conservatrices au sein du personnel, notamment l'adhésion significative à des modèles de domination masculine dans la sphère familiale, susceptibles d'influencer les rapports hiérarchiques et professionnels. Même en l'absence de discrimination explicite documentée, cette combinaison de pouvoir discrétionnaire élevé des décideurs et de stéréotypes persistants constitue un frein systémique à la participation équitable des femmes aux missions de paix de l'ONU.

## Principales recommandations pour surmonter les obstacles

- ▶ Renforcer durablement le vivier de femmes déployables, par l'opérationnalisation effective du quota légal de 20%, adossée à l'adoption de textes d'application, la définition de cibles par corps et filières déployables ainsi qu'à une stratégie institutionnelle d'attractivité du métier militaire, de recrutement féminin et d'orientation.
- ▶ Réduire le désavantage cumulatif dans l'accès aux critères de déploiement, en rendant effectif l'accès aux prérequis administratifs et aux compétences opérationnelles prioritaires, en ajustant les critères biométriques, et en introduisant des mesures incitatives temporaires, telles qu'un seuil minimal de femmes dans les unités engagées en formation de pré-déploiement.
- ▶ Renforcer le leadership sensible au genre, à travers l'intégration systématique de l'égalité de genre dans les pratiques de commandement et de gestion des ressources humaines.
- ▶ Développer les capacités managériales des encadrements, notamment par des formations spécifiques sur le leadership inclusif et la gestion des équipes mixtes.
- ▶ Corriger les normes hiérarchiques et organisationnelles défavorables, en réexaminant les pratiques institutionnelles susceptibles de reproduire des inégalités de genre.
- ▶ Adapter l'environnement de pré-déploiement, en améliorant les conditions de préparation, d'accompagnement et d'information des femmes candidates aux OMP.
- ▶ Améliorer les conditions de vie et de sécurité en déploiement, notamment en garantissant l'accès aux services essentiels et à des infrastructures adaptées.
- ▶ Mettre en place des mesures favorisant la progression et le maintien des femmes dans les trajectoires professionnelles liées aux opérations de maintien de la paix (OMP).



# Introduction

## **A) Justification du choix de la Côte d'Ivoire**

A l'instar de nombreux pays Africains, la Côte d'Ivoire est impliquée dans la résolution des conflits dans le monde en qualité de Pays fournisseur de contingent (Forces Armées) ou de personnel de Police. La Côte d'Ivoire a ainsi contribué aux missions suivantes : MINURCA en Centrafrique (1998-2000), MINUSTAH en Haïti (2005-2015), MINUSCAT en Centrafrique et au Tchad (2007-2010), MINUAD au Darfour (2012-2014), MONUSCO en République Démocratique du Congo (2012-2015), MINUSMA au Mali (depuis 2013) et MINUSCA en République Centrafricaine (depuis juillet 2016).

De 2017 à 2024, la Côte d'Ivoire a déployé 2395 personnels militaires dont 96 femmes, soit 0,04% du contingent militaire déployé sur le théâtre des diverses opérations de maintien de la Paix des Nations Unies (MEMDEF, 2024). Si l'engagement du pays à la promotion de la paix semble clairement affiché, les conditions de déploiement et les pratiques de déploiement du personnel en uniforme en général, et des femmes en particulier restent insuffisamment documentés. Pourtant, la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix (OMP) s'avère d'une grande importance eu égard à leur rôle primordial dans la construction de la paix. Les conflits violents affectent la femme et la jeune fille de façon disproportionnée en exacerbant la discrimination et les inégalités de genre préexistantes. La présence accrue de ces femmes serait un gage pour la protection des droits des femmes comme le souligne la résolution 1325 des Nations Unies qui prône une approche basée sur le genre dans la résolution des conflits et le maintien de la paix (Lacroix, 2022).

L'identification des facteurs déterminants le nombre et la nature du déploiement est indispensable pour améliorer la participation significative des femmes aux OMP. La conduite d'une évaluation qui relève les obstacles et opportunités à la participation significative des femmes s'inscrit donc dans la dynamique de conscientisation sur les inégalités entre les sexes. Les résultats de cet exercice seront utiles pour mobiliser les parties prenantes en faveur de la résolution des problématiques de genre dans la participation aux OMP.

## **B) Forces Armées de Côte d'Ivoire : Profil et caractéristiques nationales**

### **1. Brève description des caractéristiques de l'institution de sécurité évaluée**

#### **a) Contexte général et réformes récentes**

Les Forces Armées de Côte d'Ivoire (FACI) constituent l'institution militaire nationale chargée de la défense de l'intégrité territoriale, de la protection des populations et de la contribution à la stabilité nationale et régionale. Leur configuration actuelle est largement issue des réformes engagées à la suite de la crise post-électorale de 2010-2011, dans un contexte marqué par la nécessité de restaurer la cohésion interne, la discipline militaire et la confiance entre les forces de défense et les populations civiles.

Depuis cette période, la Côte d'Ivoire a engagé un processus de Réforme du Secteur de la Sécurité (RSS) visant à professionnaliser les forces armées, renforcer la chaîne de commandement, améliorer la gouvernance du secteur de la sécurité et intégrer progressivement les principes de droits humains, de redevabilité et d'égalité de genre. Ces réformes se sont traduites par la réorganisation des effectifs, la clarification des missions, la modernisation de la formation militaire et l'ouverture progressive de certaines fonctions aux femmes, y compris dans des domaines historiquement masculins.

#### **b) Structure et organisation institutionnelle**

Les FACI reposent sur une structure fortement centralisée, organisée autour d'un commandement unifié placé sous l'autorité de l'état-major général. Elles comprennent plusieurs composantes, notamment les forces terrestres, les forces aériennes, les forces navales ainsi que des unités spécialisées. Contrairement à certaines institutions de sécurité intérieure, il n'existe pas de bataillons exclusivement féminins ; les femmes sont intégrées de manière transversale au sein des unités existantes.

L'organisation hiérarchique suit un système de grades militaires clairement défini, avec une distinction entre officiers, sous-officiers et militaires du rang. Les données contenues dans l'outil numérique annuel montrent que, bien que la présence féminine soit effective à différents niveaux de la hiérarchie, elle demeure quantitativement limitée, en particulier dans les grades supérieurs et les postes de commandement stratégique.

### **c) Autorité de tutelle**

Les Forces Armées de Côte d'Ivoire relèvent de l'autorité du Président de la République, Chef suprême des armées, et sont placées sous la tutelle administrative et opérationnelle du Ministère d'État, Ministère de la Défense. Cette chaîne d'autorité garantit une subordination claire du militaire au pouvoir civil, conformément aux principes démocratiques et aux standards internationaux de gouvernance du secteur de la sécurité.

### **d) Fonctionnement et missions**

Le fonctionnement des FACI est régi par des textes réglementaires et des doctrines militaires qui définissent leurs missions principales : défense du territoire national, participation aux opérations de maintien de la paix, contribution à la lutte contre les menaces transfrontalières et appui aux autorités civiles en cas de crise majeure. La formation initiale et continue constitue un pilier central du dispositif, avec une attention croissante portée à la discipline, au respect des droits humains et à la conduite professionnelle des opérations.

Toutefois, les données issues de l'outil FII mettent en évidence que l'intégration transversale du genre dans le fonctionnement quotidien reste inégale, notamment en ce qui concerne la prise en compte systématique des besoins spécifiques des femmes militaires dans l'organisation du travail, les affectations et les parcours de carrière.

### **e) Rôle et place des femmes au sein des Forces armées**

La participation des femmes au sein des FACI est une réalité institutionnelle, mais elle demeure structurellement minoritaire. Les statistiques renseignées dans l'outil Excel montrent que les femmes représentent une faible proportion de l'effectif total, avec une concentration plus marquée dans les grades subalternes et les fonctions de soutien. Leur présence dans les postes de commandement et de décision reste marginale, traduisant l'existence de barrières structurelles et culturelles à leur progression professionnelle.

Malgré ces contraintes, une évolution progressive est observable, notamment à travers l'accès des femmes à des formations militaires, à certaines fonctions opérationnelles et à des responsabilités intermédiaires. Cette dynamique reste toutefois insuffisamment soutenue par des mécanismes institutionnels formalisés de promotion, de mentorat ou de leadership féminin.

## **2. Politiques et pratiques nationales liées au genre applicables aux Forces armées**

La Côte d'Ivoire s'est dotée de plusieurs cadres normatifs et stratégiques favorables à l'intégration du genre dans le secteur de la sécurité. Les FACI sont notamment concernées par le Plan d'Action National de mise en œuvre de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies, qui promeut la participation des femmes aux processus de paix et de sécurité, la prévention des violences basées sur le genre et la protection des femmes en contexte sécuritaire.

En outre, les orientations nationales en matière de RSS intègrent, de manière progressive, les principes d'égalité entre les femmes et les hommes, même si leur opérationnalisation au sein des forces armées demeure partielle. L'analyse des pratiques renseignées dans l'outil FII révèle un écart entre les engagements normatifs et leur traduction effective dans les politiques internes, notamment en matière de planification, de suivi et d'évaluation sensibles au genre.

## **3. Politiques et pratiques spécifiques relatives au rôle des femmes au sein des Forces armées**

À l'échelle institutionnelle, les FACI ne disposent pas encore d'une politique de genre pleinement formalisée et spécifique, articulée autour d'objectifs chiffrés de recrutement, de rétention et de promotion des femmes. Les dispositifs relatifs à la prévention et à la gestion du harcèlement sexuel, au congé parental ou à l'aménagement des conditions de travail existent de manière fragmentée, sans toujours faire l'objet de procédures claires, connues et systématiquement appliquées.

Les données qualitatives issues de l'outil montrent également l'absence de mécanismes institutionnalisés de mentorat ou de leadership féminin, susceptibles d'accompagner les femmes militaires dans leur évolution de carrière. Le recrutement reste largement neutre en apparence, mais sans mesures proactives visant à corriger les déséquilibres historiques de genre, ce qui limite l'impact réel des politiques existantes.

Dans l'ensemble, les Forces Armées de Côte d'Ivoire ont engagé une dynamique de modernisation et de professionnalisation compatible avec les standards internationaux de gouvernance du secteur de la sécurité. Néanmoins, l'intégration du genre et la valorisation du rôle des femmes demeurent à un stade intermédiaire, marqué par des avancées normatives mais des pratiques encore inégalement structurées. Le renforcement des politiques spécifiques, l'institutionnalisation de mécanismes de promotion des femmes et l'opérationnalisation effective des engagements nationaux constituent des leviers majeurs pour une transformation durable et inclusive des FACI.

## **C) Contribution de la Côte d'Ivoire aux opérations de paix**

### **1. Bref aperçu historique et fondements institutionnels**

La contribution de la Côte d'Ivoire aux opérations de maintien de la paix s'inscrit dans une trajectoire institutionnelle façonnée par les grandes étapes de la construction de l'État ivoirien depuis l'indépendance en 1960. Après une longue période de stabilité politique relative, les crises politico-militaires des années 2000 ont profondément affecté l'architecture du secteur de la sécurité, conduisant à d'importantes réformes du secteur de la sécurité (RSS) visant la réunification, la professionnalisation et la modernisation des forces armées (République de Côte d'Ivoire, Livre blanc sur la défense et la sécurité nationale).

La création des Forces Armées de Côte d'Ivoire (FACI) dans leur forme actuelle résulte de ce processus de réforme post-crise, avec une doctrine désormais orientée vers la discipline républicaine, le respect des droits humains et l'alignement sur les normes internationales. Cette transformation a permis à la Côte d'Ivoire de se positionner progressivement comme un acteur crédible des opérations de maintien de la paix, en cohérence avec les principes des Nations unies (ONU, *United Nations Peacekeeping Contributions*).

### **2. Tendances générales de déploiement, stratégies et priorités**

Depuis le milieu des années 2010, la Côte d'Ivoire figure parmi les pays contributeurs de troupes (PCT) aux opérations de maintien de la paix des Nations unies, avec un engagement prioritaire sur le continent africain. Les autorités ivoiriennes privilégient des déploiements dans des missions caractérisées par des environnements sécuritaires complexes, combinant lutte contre les groupes armés, protection des civils et stabilisation institutionnelle (ONU, Département des opérations de paix).

L'engagement ivoirien s'est notamment matérialisé au sein de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations unies pour la stabilisation au Mali, traduisant une orientation stratégique vers les théâtres sahéliens confrontés à des menaces asymétriques persistantes (ONU, MINUSMA Factsheet). Cette participation répond à un double objectif : contribuer à la sécurité régionale tout en renforçant les capacités opérationnelles des FACI à travers l'exposition à des standards multinationaux.

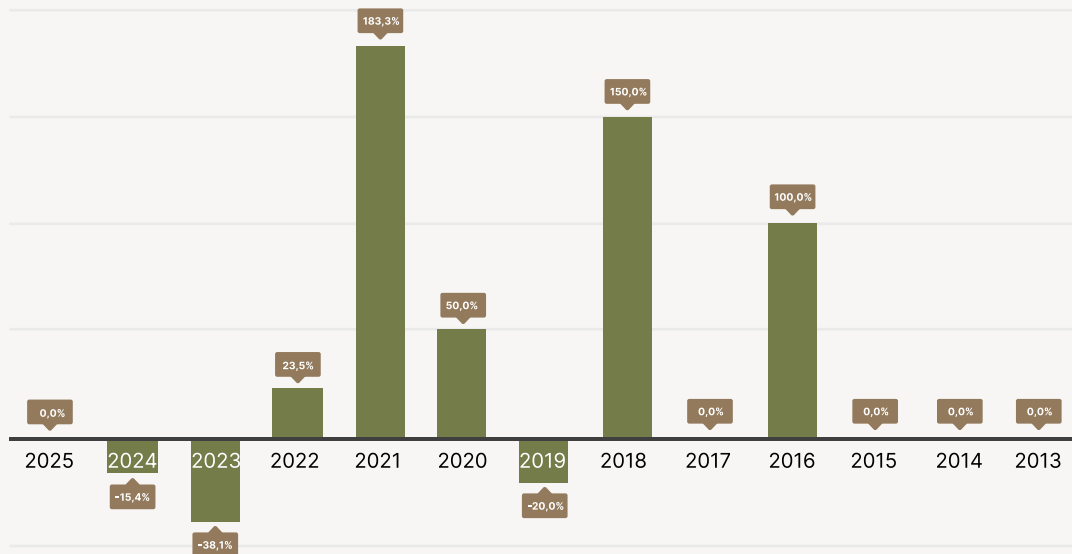
### **3. Tendances spécifiques à l'institution évaluée : le déploiement des femmes**

L'intégration des femmes dans les contingents ivoiriens déployés en opérations de paix s'inscrit dans la mise en œuvre progressive des engagements de la Côte d'Ivoire en matière d'égalité de genre et de l'agenda Femmes, Paix et Sécurité, notamment la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations unies (Conseil de sécurité de l'ONU, Résolution 1325). À cet effet, les FACI ont engagé des actions visant à accroître l'accès des femmes aux carrières militaires et à leur participation aux missions internationales (Ministère d'État, Ministère de la Défense, *Politique sectorielle genre*).

### **4. Nombre et proportion de femmes : analyse du graphique**

Le graphique relatif à l'évolution de l'effectif des femmes au sein des FACI met en évidence une tendance globale à la hausse, traduisant une féminisation progressive mais encore modérée de l'institution militaire ivoirienne.

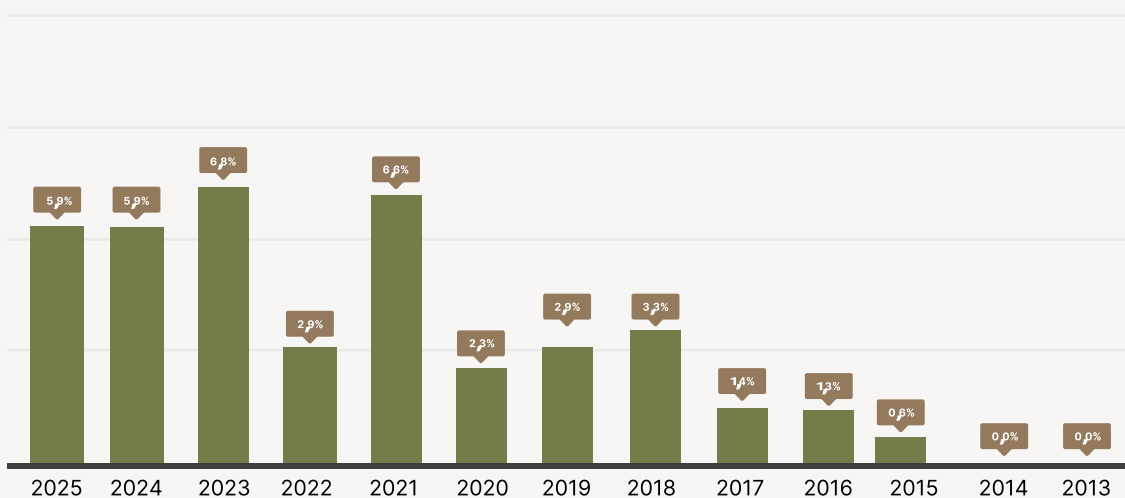
**Graphique 1** Evolution de l'effectif des femmes déployées dans les opérations de paix ONU (%)



Cette progression, bien que graduelle, est significative à plusieurs égards. Elle reflète d'abord les effets cumulés des politiques de recrutement plus inclusives et de l'ouverture progressive de certaines spécialités militaires aux femmes. Elle indique ensuite une base élargie de personnel féminin potentiellement éligible aux déploiements extérieurs, condition essentielle pour répondre aux exigences onusiennes en matière de représentativité dans les opérations de paix (ONU, Uniformed Gender Parity Strategy).

Cependant, l'analyse du graphique montre également que les femmes demeurent numériquement minoritaires, ce qui limite mécaniquement leur proportion dans les contingents projetés. Cette situation souligne la nécessité de renforcer, à moyen terme, les politiques ciblées de recrutement, de rétention et de préparation opérationnelle des femmes au sein des FACI.

**Graphique 2** Ratio des femmes déployées dans opérations de paix ONU 2013-2025



### **a) Types d'opérations concernées**

Les femmes ivoiriennes sont principalement déployées dans le cadre d'opérations de maintien de la paix des Nations unies, en particulier dans des missions à forte composante civile et de protection des populations. Leur présence est particulièrement valorisée dans les contextes où les interactions avec les communautés locales, notamment les femmes et les enfants, constituent un enjeu central du mandat (ONU, Gender and Peacekeeping Operations).

### **Capacités et rôles occupés**

Dans les missions de paix, les femmes issues des FACI occupent des rôles diversifiés, incluant des fonctions de soutien logistique et sanitaire, des postes au sein des états-majors, ainsi que des fonctions d'observatrices militaires et d'officières de liaison communautaire. Ces rôles contribuent directement à l'efficacité opérationnelle des missions et à l'amélioration de la confiance entre les forces déployées et les populations locales (ONU, Département des opérations de paix).

Dans l'ensemble, l'évolution observée, telle qu'illustrée par le graphique, confirme que la participation des femmes ivoiriennes aux opérations de paix constitue un processus en consolidation, encore perfectible, mais clairement inscrit dans la dynamique de professionnalisation et de conformité aux normes internationales des Forces Armées de Côte d'Ivoire.



# Méthodologie

## A) Aperçu de la méthodologie d'évaluation MOWIP

La méthodologie MOWIP est un outil unique pour évaluer et améliorer la participation significative des femmes dans les opérations de paix. La méthodologie MOWIP repose sur cinq piliers : (i) les Besoins (Exigences spécifiques des femmes en uniforme), (ii) l'Accès (opportunités d'intégration aux missions), (iii) la Participation (implication active dans les opérations), (iv) les Ressources (moyens disponibles pour les femmes) et (v) l'Impact (influence sur l'efficacité des missions), en abrégé BAPRI. En somme, la méthodologie repose sur une approche analytique fondée sur l'examen des BAPRI appliquée à travers le prisme de dix thématiques définies par la méthodologie MOWIP.

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 chacune des dix thématiques identifiées comme essentielles à la participation significative des femmes. De nombreux facteurs pertinents ne se limitent toutefois pas au contexte spécifique de la participation des femmes aux déploiements de l'ONU. Ils reflètent plutôt la manière dont les femmes et les hommes sont traités dans l'institution de sécurité de manière plus générale. Bien que la méthodologie MOWIP se concentre spécifiquement sur les opérations de paix de l'ONU, les bonnes pratiques et les améliorations possibles qu'elle identifie peuvent bénéficier à l'institution de sécurité dans un sens beaucoup plus large.

Les dix thématiques examinées ci-dessous comprennent tous les facteurs qui déterminent le nombre et la nature de la participation des femmes aux opérations de paix, du recrutement initial dans l'armée ivoirienne 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). Pour chaque domaine, la méthodologie MOWIP permet de déterminer si et dans quelle mesure elle constitue un obstacle ou une opportunité. Ses principaux objectifs sont les suivants :

- Fournir un ensemble complet de thématiques au sein d'une institution de sécurité donnée qui pourraient être améliorées pour accroître la participation significative des femmes aux opérations de paix de l'ONU;
- Identifier les bonnes pratiques au sein de l'institution de sécurité qui peuvent être exploitées, étendues et/ou diffusées à plus grande échelle ;
- Appliquer un ensemble d'outils et une liste complète d'indicateurs pour mesurer l'importance de chaque thématique pour accroître la participation significative des femmes dans l'institution de sécurité ;
- Déterminer l'impact différentiel de chaque thématique dans l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP comprend trois composantes :

### **1) Une recherche documentaire approfondie a été menée à partir de l'exploitation systématique de documents pertinents relatifs à la participation des femmes dans le secteur des Forces armées.**

Elle a notamment porté sur les textes juridiques et réglementaires (lois, décrets, arrêtés ministériels), ainsi que sur les projets, programmes et documents stratégiques en lien avec les Forces armées de Côte d'Ivoire, complétés par une revue de la littérature spécialisée. Cette recherche, quasi exhaustive, a été renforcée par une série de questions factuelles visant à établir un état des lieux précis et documenté. Elle a permis de renseigner la Fiche d'Information Institutionnelle (FII), un outil central de la méthodologie MOWIP, comprenant environ 200 questions destinées à collecter des données à la fois qualitatives et quantitatives auprès de sources institutionnelles officielles. Ces données portent spécifiquement sur le déploiement du personnel des Forces armées de Côte d'Ivoire dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Les sources de données mobilisées et citées dans l'analyse détaillée figurent intégralement dans la FII. Le remplissage de cet outil a été effectué en stricte conformité avec les instruments et l'approche méthodologique MOWIP. Il a permis de recueillir des informations essentielles relatives aux effectifs des Forces armées de Côte d'Ivoire, aux politiques et programmes en vigueur, aux cadres normatifs régissant le déploiement du personnel, ainsi qu'aux situations de harcèlement et de discrimination, y compris les

mécanismes de prévention et les mesures correctives mises en place. Cette activité a été conduite par les chercheur·e·s seniors de l'équipe d'évaluation, sous la coordination du chef de mission. Elle s'est déroulée parallèlement à la collecte des données qualitatives, entre octobre 2025 et janvier 2026, et a permis de constituer une base solide de données institutionnelles de référence propres à l'Armée ivoirienne.

## **2) Des entretiens auprès des décisionnaires**

Une fois la première version de la Fiche d'Information Institutionnelle (FII) finalisée, les insuffisances identifiées ont été comblées par la conduite de trente-cinq (35) entretiens semi-directifs auprès des principaux·ales décisionnaires des Forces armées de Côte d'Ivoire. Conformément à l'outil 2 de la méthodologie MOWIP, cette étape visait à approfondir l'analyse institutionnelle et à documenter les mécanismes décisionnels influençant le déploiement du personnel, en particulier des femmes, dans les opérations de paix de l'ONU.

Les entretiens se sont déroulés à l'État-Major Général des Armées, ainsi que dans plusieurs camps et casernes des Forces armées de Côte d'Ivoire, notamment à Abidjan, Yamoussoukro, Bouaké, Korhogo, Man et Daloa. Cette couverture géographique étendue a permis de tenir compte des spécificités opérationnelles et organisationnelles propres aux différentes zones de déploiement et niveaux de commandement. Les échanges se sont tenus dans un climat de confiance et de collaboration, favorisant la qualité des informations recueillies. L'exercice a mobilisé des représentants de haut rang issus des principaux corps militaires (armée de terre, marine nationale, armée de l'air et forces spéciales) garantissant ainsi une diversité de perspectives institutionnelles. La collecte des données, réalisée à l'aide de guides d'entretien semi-directifs alignés sur la méthodologie MOWIP, s'est étalée sur huit (8) jours ouvrables.

Chaque entretien, d'une durée moyenne comprise entre une heure et une heure trente, a été conduit par un binôme composé d'un chercheur senior et d'un enquêteur expérimenté, renforçant la rigueur méthodologique et la profondeur de l'analyse. Les données ont été recueillies au moyen d'enregistrements audio, réalisés avec le consentement préalable des participant·e·s, et complétées par des notes d'observation systématiques, assurant ainsi la fiabilité, la traçabilité et la triangulation des informations collectées. Les discussions ont été structurées autour de cinq thématiques centrales : (i) les processus de déploiement, (ii) le système de rotation, (iii) les stratégies d'intégration du genre, (iv) les obstacles institutionnels et opérationnels, et (v) les priorités stratégiques de l'institution. Toutefois, malgré la qualité du dispositif méthodologique et la richesse des échanges, cette phase de collecte a mis en évidence une limite structurelle importante, à savoir la très faible représentation des femmes parmi les décisionnaires clés. En effet, une seule femme figurait parmi les trente-cinq (35) personnes interrogées. Cette sous-représentation restreint la diversité des points de vue féminins au niveau stratégique et constitue en soi un indicateur pertinent des déséquilibres de genre dans les sphères décisionnelles militaires, susceptibles d'influencer les politiques, pratiques et priorités en matière de déploiement des femmes dans les opérations de paix.

## **3) La troisième composante de la méthodologie est une enquête de terrain**

L'échantillon de l'étude en Côte d'Ivoire comprend 380 personnes au total, réparties de manière strictement équilibrée entre 190 hommes et 190 femmes. Au total, 173 personnes, soit 45,5 % de l'échantillon, ont déjà été déployées dans une opération de paix de l'ONU. Parmi les hommes interrogés, 50 % (95 sur 190) ont été déployés, contre 41,1 % des femmes (78 sur 190). Chez les officiers, les femmes représentent 37 sur 84, mais seulement 43 % d'entre elles ont été déployées, contre 62 % des officiers hommes. Cette tendance se confirme chez les militaires du rang, où la proportion de femmes déployées (17,8 %) demeure nettement inférieure à celle des hommes (38,6 %). À l'inverse, les sous-officiers constituent la catégorie la plus représentée parmi les femmes et affichent une situation plus équilibrée, avec 50 % de femmes déployées, un niveau proche de celui observé chez leurs homologues masculins.

### **a) Plan d'échantillonnage :**

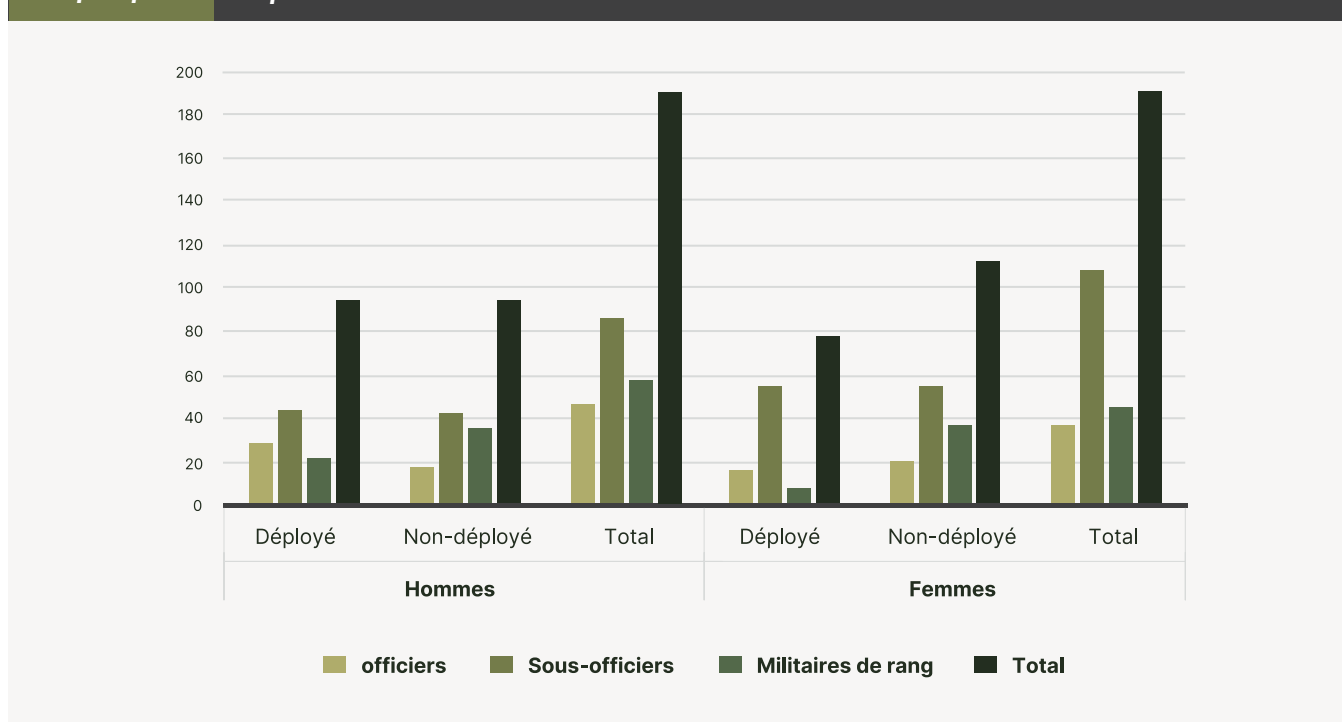
Le plan d'échantillonnage repose sur un échantillon total de 380 militaires, répartis de manière équilibrée entre personnels déployés et non déployés, catégories militaire de rang, sous-officier et officier, et sexe, afin d'assurer la comparabilité des sous-groupes.

Compte tenu des contraintes opérationnelles et de la structure réelle des effectifs, l'échantillon initial a été ajusté selon plusieurs principes. Les femmes déployées, constituant une strate prioritaire et numériquement limitée, ont fait l'objet d'un recensement exhaustif. La couverture géographique a été recentrée sur huit villes représentant plus de 90 % des effectifs, avec une répartition de 60 % des enquêtés à Abidjan et 40 % à l'intérieur du pays, conformément à la distribution des effectifs.

Des mécanismes de réallocation des écarts ont été prévus afin de maintenir les effectifs cibles par catégorie et par sexe, notamment par compensation au sein des populations non déployées lorsque nécessaire. La méthode de tirage combine un recensement total pour les femmes déployées et un tirage aléatoire simple pour les autres strates, garantissant une répartition équilibrée entre les différentes unités militaires.

L'échantillon final est composé de 189 déployés et 191 non déployés, avec une parité globale hommes-femmes. Un échantillon de remplacement équivalent à 10 % a été constitué pour faire face aux éventuelles non-réponses.

**Graphique 3 Répartition de l'échantillon**



### b) Approche analytique et cadre d'interprétation des résultats MOWIP

Après le traitement et l'analyse des données, chaque thématique est classée en fonction d'un code couleur. Le rouge indique les thématiques qui constituent les obstacles les plus importants et le vert, les thématiques offrant des possibilités. Les thématiques sont présentées pour le recrutement et le déploiement en général et spécifiquement pour les femmes. Les données de l'enquête sont comparées à celles de la FII afin de rechercher des incohérences entre les réformes et politiques institutionnelles et les expériences et perceptions réelles du personnel de l'institution. Les résultats de l'analyse ont été présentés et examinés au cours du processus de validation avec l'institution de sécurité.

La méthodologie MOWIP produit donc des résultats solides et fondés sur des preuves, en s'appuyant sur les perspectives de l'institution, les connaissances acquises par l'équipe d'évaluation ainsi que sur des expert·e·s nationaux·ales et internationaux·ales ayant une formation universitaire en matière de genre et d'opérations de paix. Elle peut être utilisée pour fournir des recommandations transformatrices, fondées sur des preuves, qui ciblent efficacement les causes profondes qui empêchent les personnels en uniforme, en particulier les femmes, de se déployer dans des opérations de paix. L'utilisation d'une méthodologie commune à de nombreux PFCPP 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.

## **B) Institution de recherche : La Cellule d'Analyse de Politique Economique du CIRES (CAPEC)**

La Cellule d'Analyse de Politiques Economiques du CIRES (CAPEC) est un think tank de l'Université Félix Houphouët Boigny d'Abidjan-Cocody, en Côte d'Ivoire. Elle a été créée conjointement par la Fondation pour le Renforcement des Capacités en Afrique (ACBF) et l'Etat de Côte d'Ivoire en 1992. Elle est opérationnelle depuis novembre 1993 et est logée au sein du Centre Ivoirien de Recherches Economiques et Sociales (CIRES). La CAPEC a pour objectif de produire pour le compte de l'administration publique ivoirienne, du secteur privé, de la société civile et des institutions internationales des travaux scientifiques destinés à éclairer la politique économique en Côte d'Ivoire et dans la sous-région ouest-africaine. Elle se veut également un cadre de réflexion, de recherche, d'information et de conseil.

La CAPEC capitalise sur près de trente années d'expérience dans la réalisation d'études pour le compte de l'administration publique, d'institutions internationales telles que le CRDI, la BAD, et l'UEMOA, ainsi que d'organisations de la société civile. Plus précisément, dans le cadre de l'évaluation des opportunités pour les policières ivoiriennes dans les opérations de paix des Nations Unies, la CAPEC a été mandatée par ONU Femmes pour identifier les obstacles et les opportunités affectant le déploiement des policières dans les opérations de maintien de la paix. Cette évaluation a été réalisée en utilisant la Méthode d'Évaluation des Opportunités pour les Femmes dans les Opérations de la Paix (MOWIP).

En outre, la CAPEC a été sélectionnée, en 2021 par l'ONG Equal Access International (EAI) pour le projet de développement « Résilience pour la Paix » (R4P) financé par l'USAID, afin de mener deux études dans les zones frontalières du nord de la Côte d'Ivoire : premièrement, une « Analyse de l'Economie Politique (AEP) de la Gouvernance Locale » et, deuxièmement, une « Analyse de l'Economie Politique (AEP) de la gouvernance Sécuritaire » dans les zones frontalières du Nord de la Côte d'Ivoire, en proie à la menace de l'Extrémisme Violent. L'objectif de ces analyses était de cartographier les systèmes de gouvernance de la sécurité à différents niveaux, de décrire les systèmes informels et communautaires influençant ces systèmes, et d'identifier les acteurs et les éléments perturbateurs de la gouvernance sécuritaire, en incluant des aspects tels que les ressources financières, le comportement des forces de sécurité, l'influence politique et la communication dans un contexte d'expansion de l'idéologie de l'extrémisme violent.

Par ailleurs, la CAPEC a réalisé en 2024, une autre étude intitulée « Comprendre les liens entre extrémisme violent (EV) et activités illicites dans la région du Folon en Côte d'Ivoire ». Cette étude visait à générer des données empiriques pour mieux comprendre les liens entre activités illicites et financement de l'extrémisme violent dans la région du Folon au Nord-Ouest de la Côte d'Ivoire, en soutenant les processus décisionnels et les initiatives de renforcement de la résilience communautaire face à l'extrémisme violent, et en analysant les stratégies de mobilisation de ressources par les groupes extrémistes violents.

La CAPEC a également conduit de 2020 à 2022 un projet de recherche sur l'Effet de l'Employabilité des jeunes sur la Violence Urbaine en période post-conflit en Côte d'Ivoire, grâce à un financement du Centre de Recherche pour le Développement International (CRDI) du Canada. L'objectif général de ce projet était d'explorer le lien entre les opportunités économiques et la violence des jeunes, fournissant ainsi aux décideurs et aux gestionnaires de programmes de réinsertion des jeunes des résultats pouvant orienter leurs actions et décisions.

### **Brève description de l'équipe d'évaluation**

L'équipe d'évaluation est multidisciplinaire composée d'Economistes, de Statisticien et de sociologues, respectant la parité selon le genre. L'équipe de chercheurs seniors comprend : un expert en gouvernance du secteur de la sécurité et en évaluation de politique publique, chercheur principal, un expert en analyse institutionnelle, une experte genre, une experte en évaluation de projet/programme et une sociologue experte en collecte et analyse de données qualitatives et deux assistants de recherche docteur en économie.

L'équipe d'enquêteur était composée de 24 enquêteurs, dont 12 femmes et 12 hommes, principalement des étudiant-e-s de master en économie et sciences sociales, sélectionnés pour leurs compétences en collecte et traitement de données sensibles. Les sessions ont porté sur la méthodologie de l'enquête, l'utilisation du logiciel de saisie, ainsi que les principes éthiques de la recherche.

La supervision de la collecte des données a par ailleurs été entamée au cours de la période, à l'aide du logiciel Survey Solutions de la Banque mondiale. Cette supervision a été assurée par trois chercheur-e-s (deux femmes et un homme), chargés du suivi en temps réel de la qualité des données, de la vérification de la cohérence des questionnaires et de l'accompagnement méthodologique des équipes de terrain.

## **C) Mise en œuvre de la méthodologie MOWIP dans les Forces Armées de Côte d'Ivoire**

La méthodologie MOWIP a été mise en œuvre dans les Forces Armées de Côte d'Ivoire selon une approche rigoureuse, progressive et contextualisée, articulant analyse institutionnelle, enquêtes qualitatives et enquête quantitative, tout en tenant compte des spécificités organisationnelles, opérationnelles et culturelles du milieu militaire ivoirien.

### **1. Adaptation de la méthodologie au contexte ivoirien**

La stratégie d'échantillonnage a été élaborée après une analyse approfondie de la structure de la base de sondage fournie par les Forces Armées de Côte d'Ivoire. L'échantillon final comprend 380 militaires, répartis de manière équilibrée selon le sexe, le statut de déploiement (déployé-e-s et non déployé-e-s) et les catégories hiérarchiques militaire de rang, sous-officier, officier, afin d'assurer la comparabilité des sous-groupes. Compte tenu de leur effectif limité et de leur importance stratégique dans l'analyse, les femmes déployées ont fait l'objet d'un recensement exhaustif (94 personnes), constituant ainsi une strate prioritaire. Les autres sous-ensembles ont été sélectionnés par tirage aléatoire simple, avec la constitution d'une réserve de 10 % pour pallier les non-réponses éventuelles. La couverture géographique a été recentrée sur huit villes représentant plus de 90 % des effectifs militaires, avec une répartition de 60 % des enquêté-e-s à Abidjan et 40 % dans les villes de l'intérieur.

L'ensemble de la collecte de données s'est déroulé en langue française, langue officielle et langue de travail en Côte d'Ivoire. Ce choix ne présentait aucune contrainte particulière, le personnel militaire disposant du niveau d'instruction requis pour une compréhension et une expression adéquates en français, conformément aux critères de recrutement au sein des Forces armées.

La mise en œuvre des différents outils méthodologiques (Fiche d'Information Institutionnelle, entretiens avec les décideurs clés et enquête de terrain) a été réalisée dans le respect strict des principes éthiques et déontologiques, compte tenu du caractère sensible des informations recueillies en milieu militaire. Un protocole d'accord a été établi avec l'État-Major Général des Armées afin d'encadrer les modalités de collecte, de traitement et de diffusion des données. Les entretiens et enquêtes ont été conduits sur la base du consentement libre et éclairé des participant-e-s, avec des garanties explicites d'anonymat et de confidentialité. L'accès aux données a été limité aux seuls chercheurs accrédités. Parmi les principales contraintes rencontrées figurent la disponibilité limitée de données statistiques antérieures à 2013 et les difficultés d'accès aux femmes militaires déployées, liées à leurs contraintes opérationnelles. Ces éléments ont néanmoins été pris en compte dans l'analyse et constituent des enseignements utiles pour de futures évaluations.

### **2. Calendrier et modalités de mise en œuvre des différentes composantes**

La mise en œuvre de la méthodologie s'est déroulée selon un calendrier structuré. La formation des enquêteurs et enquêtrices s'est tenue les 16 et 17 septembre 2025 dans les locaux du Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales (CIRES). Elle a réuni 24 enquêteur-e-s, dont 12 femmes et 12 hommes, majoritairement des étudiant-e-s en master en économie et sciences sociales. Cette formation a porté sur la méthodologie MOWIP, l'administration des outils de collecte, l'utilisation du logiciel de saisie et les principes éthiques de la recherche.

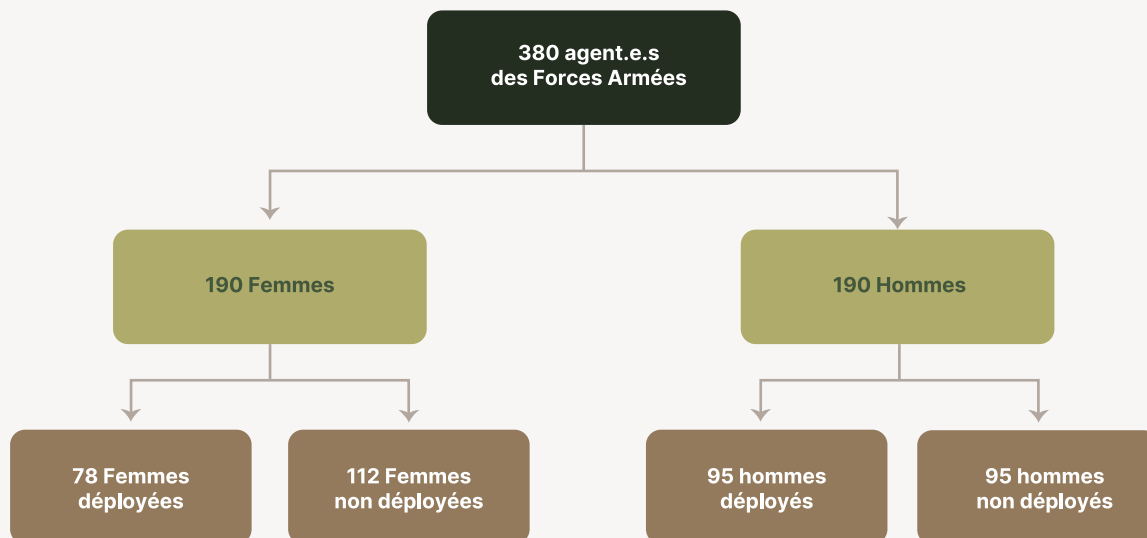
Les entretiens avec les décideurs clés se sont déroulés du 30 septembre au 31 octobre 2025. Trente-cinq (35) entretiens semi-directifs ont été réalisés auprès de responsables militaires de différents niveaux hiérarchiques, notamment des chefs d'état-major, des colonels, des commandants, des capitaines, des lieutenants et des sous-officiers supérieurs. Ces entretiens ont eu lieu à l'État-Major Général des Armées ainsi que dans plusieurs camps et casernes situés à Abidjan, Yamoussoukro, Bouaké, Korhogo, Man et Daloa.

La collecte des données quantitatives s'est déroulée du 29 septembre au 2 novembre 2025, couvrant l'ensemble des sites retenus dans le plan d'échantillonnage. La zone d'Abidjan, comprenant notamment les camps d'Akouédo, de Bingerville, du Plateau et de Treichville, a concentré la majorité des enquêtes, avec 240 personnes interrogées, soit environ 63 % de l'échantillon total. Les zones de Bouaké, Korhogo-Yamoussoukro et Man-Daloa ont été couvertes par une équipe dédiée et ont totalisé 123 enquêtés, tandis que les sites de San Pedro et Bondoukou ont enregistré 17 participants. L'enquête quantitative a été administrée à l'aide de la plateforme Survey Solutions, garantissant la sécurité, l'anonymat et la qualité des données, y compris en mode hors ligne. Les questionnaires ont été préalablement contextualisés (terminologie militaire, formulations adaptées) en concertation avec les points focaux des FACI.

L'ensemble de ces activités a permis de garantir une mise en œuvre fidèle, contextualisée et méthodologiquement robuste de la méthodologie MOWIP dans le contexte des Forces Armées de Côte d'Ivoire, tout en assurant la qualité, la fiabilité et la pertinence des données produites.



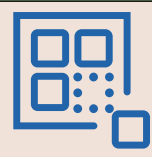







**Graphique 4**

**Répartition de l'échantillon suivant le sexe et le statut de déploiement des enquêtés**





Dix thématiques  
qui déterminent  
la participation  
des femmes aux  
opérations de paix  
au sein de l'armée  
ivoirienne

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



# Résultats de l'évaluation MOWIP

Cette partie est consacrée à l'analyse des résultats issus de l'évaluation. Conformément à la méthodologie adoptée, chacune des thématiques identifiées sera abordée selon une structure analytique commune. Elle débutera par une introduction présentant une description approfondie de la thématique considérée. Seront ensuite examinées les principales bonnes pratiques et opportunités mises en évidence pour lever les facteurs du thème constituant des obstacles à une participation significative. Enfin, les obstacles majeurs identifiés pour chaque thématique feront l'objet d'une analyse spécifique.

Par ailleurs, des récits approfondis de bonnes pratiques emblématiques, identifiés et consolidés avec l'appui de l'État-Major Général des Armées (EMGA) et du groupe de travail au cours du processus de validation, seront intégrés au sein des thématiques concernées afin d'illustrer les dynamiques positives observées.



## Thématique 1 Population éligible

Priorité Élevée

Le thème 1 vise à analyser l'ampleur et les caractéristiques de la population éligible au déploiement, ainsi que les conditions structurelles susceptibles de favoriser ou, au contraire, de contraindre la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix. Cette thématique permet notamment d'apprécier si les effectifs féminins au sein des Forces armées sont suffisants pour atteindre les objectifs fixés par la Stratégie de parité des sexes des Nations Unies à l'horizon 2028, à savoir 15 % de femmes dans les contingents militaires et 20 % dans les unités de police constituées.

### 1.1. Bonnes pratiques/opportunités

#### 1.1.1. Institutionnalisation de quotas de recrutement féminin, un levier stratégique d'élargissement du vivier.

Au cours des quinze dernières années, les Forces Armées de Côte d'Ivoire ont engagé une dynamique progressive d'ouverture en faveur du personnel féminin. Cette évolution est soulignée par un décisionnaire : « Ces 15 dernières années, l'armée a été réellement ouverte au personnel féminin. Elles sont dans toutes les armées et leur nombre ne cesse de croître au fil des ans. ». Dans cette dynamique, l'État-Major Général des Armées (EMGA) a mis en place une politique volontariste de places dédiées aux femmes dans les concours de recrutement et d'intégration. Cette politique prévoit la réservation de 20 % des places en faveur des femmes à l'École Militaire Préparatoire et Technique ainsi que dans les recrutements des militaires de rang, des sous-officiers et des officiers. Elle traduit une approche proactive visant à corriger le déséquilibre initial du vivier, en agissant en amont du parcours professionnel.

L'initiative s'inscrit explicitement dans une logique d'alignement sur les standards internationaux, comme l'indique un responsable interrogé : « Notre armée veut être parmi les bons élèves qui respectent les objectifs et quotas de l'ONU. Pour ce faire, l'EMGA a initié certaines mesures, dont celle de réserver un certain nombre de places pour les femmes dans les différents concours de recrutement. »

En institutionnalisant un quota formel, les Forces Armées de Côte d'Ivoire adoptent ainsi une mesure structurante qui dépasse la simple déclaration d'intention. Cette pratique contribue à élargir progressivement le vivier féminin, condition préalable indispensable à l'augmentation de la présence des femmes dans les fonctions opérationnelles et, à terme, dans les déploiements en opérations de maintien de la paix.

#### 1.1.2 Une absence d'exclusion formelle dans les mécanismes de sélection et de déploiement.

Les modalités de sélection (décisions hiérarchiques, volontariat, appartenance à des unités constituées) ne révèlent pas de différenciation statistiquement significative entre hommes et femmes, indiquant l'absence de discrimination explicite dans les structures formelles de déploiement. En effet, plus de la moitié du personnel déployé déclare avoir été sélectionné par ses supérieurs sans avoir formellement postulé, cette situation concernant aussi bien les hommes que les femmes, sans écart significatif selon le sexe.

### 1.1.3. Le volontariat apparaît globalement limité au sein de l'échantillon.

Il demeure toutefois relativement plus fréquent chez les femmes que chez les hommes, bien que cette différence ne suffise pas à traduire une dynamique différenciée marquée. Cette faible prévalence du volontariat suggère que les opportunités de déploiement sont largement structurées par des décisions institutionnelles plutôt que par des démarches individuelles.

Par ailleurs, l'appartenance à des unités constituées existantes ou nouvellement formées en vue d'un déploiement en opération de paix concerne une proportion restreinte du personnel. Qu'il s'agisse d'unités préexistantes, d'unités intégrées spécifiquement pour le déploiement ou d'unités créées ad hoc, les niveaux de participation restent faibles et comparables entre hommes et femmes.

**Tableau 1** *Modalités de sélection pour le déploiement*

Modalités de sélection pour le déploiement	Homme (%)	Femme (%)	Total (%)
Sélectionné-e par la hiérarchie sans avoir postulé	58,95	55,13	57,23
Volontaire pour le déploiement	16,84	26,92	21,39
Membre d'une unité constituée existante déployée en OMP	10,53	12,82	11,56
Intégré-e dans une unité constituée non antérieurement fréquentée	8,42	7,69	8,09
Membre d'une unité constituée créée spécifiquement pour l'OMP	27,37	28,21	27,75
<b>Effectif total (n)</b>	<b>95</b>	<b>78</b>	<b>173</b>

### 1.1.4. L'accès globalement équitable aux ressources matérielles et salariales.

L'accès aux équipements nécessaires au travail est perçu comme équitable entre les sexes.

**Tableau 2** *Perception de l'accessibilité à l'équipement*

Accès à l'équipement	Hommes n (%)	Femmes n (%)	Total n (%)
Oui	163 (85,79)	167 (87,89)	330 (86,84)
Non	21 (11,05)	18 (9,47)	39 (10,26)
Ne sait pas	2 (1,05)	3 (1,58)	5 (1,32)
Ne souhaite pas répondre	4 (2,11)	2 (1,05)	6 (1,58)
<b>Total</b>	<b>190 (100)</b>	<b>190 (100)</b>	<b>380 (100)</b>

Par ailleurs, les retards de paiement ne constituent pas un obstacle structurel, plus de 96 % du personnel déclarant n'en avoir jamais fait l'expérience.

**Tableau 3** *Retards ou non-versement du salaire au sein des Forces armées de Côte d'Ivoire*

Situation du versement du salaire	Homme n (%)	Femme n (%)	Total n (%)
Souvent	1 (0,53)	0 (0)	1 (0,26)
Parfois	1 (0,53)	3 (1,58)	4 (1,05)
Une ou deux fois	3 (1,58)	0 (0)	3 (0,79)
Jamais	184 (96,84)	183 (96,32)	367 (96,58)
Ne souhaite pas répondre	1 (0,53)	4 (2,11)	5 (1,32)
<b>Total</b>	<b>190 (100)</b>	<b>190 (100)</b>	<b>380 (100)</b>

### 1.1.5. Les conditions matérielles jugées globalement adéquates.

La majorité du personnel considère les infrastructures (toilettes, dortoirs, bureaux, équipements, soins médicaux) comme globalement satisfaisantes, sans différences significatives de perception entre hommes et femmes.

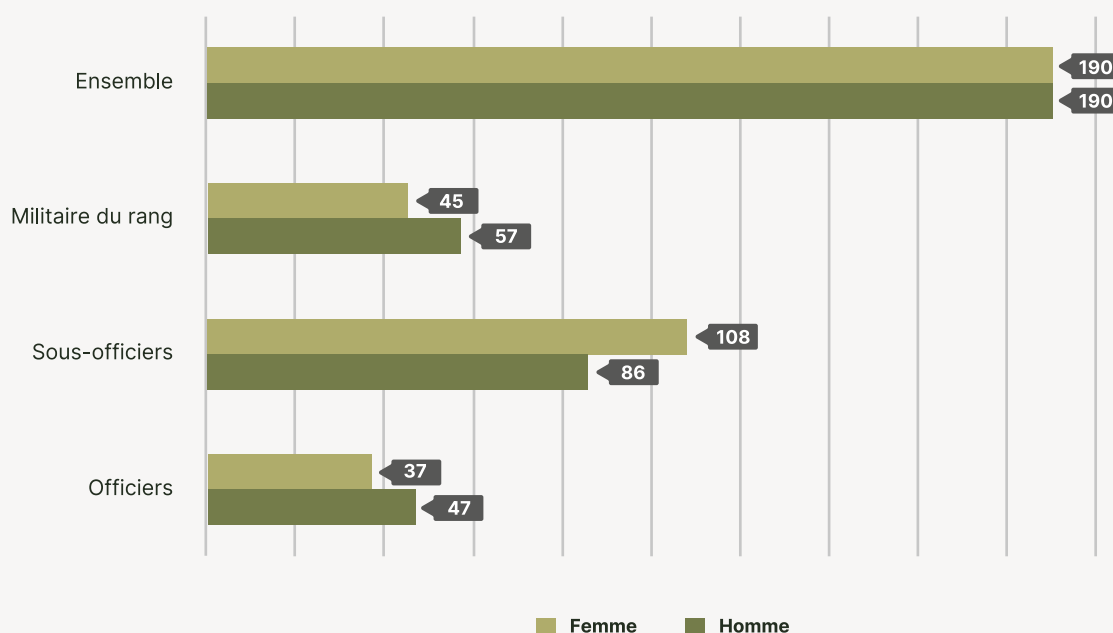
**Tableau 4** Adéquation des infrastructures et équipements au sein des Forces armées de Côte d'Ivoire

Infrastructure / Équipement	Non adéquat n (%)	Oui adéquat n (%)	Total n	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence Moyennes	p-value
Toilettes	262 (68,95)	118 (31,05)	380	0,310	0,310	00	1
Dortoirs	275 (72,37)	105 (27,63)	380	0,289	0,263	0,026	0,568
Bureaux	343 (90,26)	37 (9,74)	380	0,111	0,084	0,026	0,389
Espace de restauration	320 (84,21)	60 (15,79)	380	0,169	0,147	0,021	0,575
Espace de loisirs	340 (89,47)	40 (10,53)	380	0,105	0,105	00	1
Uniformes	328 (86,32)	52 (13,68)	380	0,142	0,132	0,011	0,766
Infrastructures de soins médicaux	339 (89,21)	41 (10,79)	380	0,121	0,095	0,026	0,410
Équipement	331 (87,11)	49 (12,89)	380	0,147	0,111	0,037	0,285
Aucune infrastructure/équipement n'est inadéquat-e	175 (46,05)	205 (53,95)	380	0,526	0,552	-0,026	0,608

### 1.1.6. Une égalité formelle dans l'accès au statut d'officier.

Les femmes et les hommes disposent de chances comparables d'accéder au statut d'officier, ce qui suggère une égalité formelle dans les mécanismes d'entrée et de progression initiale au sein de l'institution.

**Graphique 5** Répartition de l'échantillon selon le sexe et le rang des militaires



### 1.1.7. Une bonne rétention globale du personnel.

La proportion de personnel ayant envisagé de quitter l'institution est faible et ne diffère pas significativement selon le sexe, traduisant une stabilité institutionnelle globale, y compris pour les femmes.

**Tableau 5** Proportion de personnel ayant envisagé de quitter l'institution

Intention de quitter	Hommes n (%)	Femmes n (%)	Total n (%)
Oui	5 (8,33)	6 (13,95)	11 (10,68)
Non	54 (90)	35 (81,40)	89 (86,41)
Ne sait pas	1 (1,67)	1 (2,33)	2 (1,94)
Ne souhaite pas répondre	0 (0)	1 (2,33)	1 (0,97)
<b>Total</b>	<b>60 (100)</b>	<b>43 (100)</b>	<b>103 (100)</b>

## 1.2. Principaux obstacles

### 1.2.1. Une féminisation progressive mais structurellement limitée des Forces Armées de Côte d'Ivoire.

Au cours de la dernière décennie, la présence des femmes au sein des Forces Armées de Côte d'Ivoire connaît une progression notable. Les effectifs féminins passent de 409 en 2013 à 936 en 2024, avec une accélération importante à partir de 2019. Cette évolution traduit une volonté institutionnelle d'ouverture et de diversification des profils. Toutefois, cette dynamique demeure quantitativement limitée. En 2024, les femmes ne représentent qu'environ 3,3 % de l'effectif total, et en 2025 leur proportion reste inférieure à 5 %. Ce niveau de représentation réduit mécaniquement le vivier féminin éligible aux fonctions opérationnelles et aux déploiements dans les opérations de maintien de la paix (OMP). Selon le témoignage d'un décideur, « *Le principal obstacle au déploiement des femmes reste leur effectif limité dans l'armée. Quand on n'en a pas assez au départ, on ne peut pas envoyer beaucoup en mission, même si on en a la volonté.* ».

Malgré les stratégies mises en œuvre par l'État-Major Général des Armées (EMGA) pour accroître la participation féminine, plusieurs contraintes structurelles persistent. D'une part, les candidatures féminines aux concours de recrutement restent insuffisantes.

Comme le souligne un décideur : « *Malgré l'ouverture, il n'y a pas toujours l'engouement souhaité au niveau des femmes elles-mêmes. D'ailleurs, on arrive rarement à atteindre les 100 places réservées aux femmes lors des recrutements. De plus, lorsqu'elles intègrent le processus, certaines ne vont pas jusqu'à son terme.* »

D'autre part, les critères d'accès apparaissent peu neutres du point de vue du genre. L'exigence d'une taille minimale de 1,65 mètre, constitue une barrière indirecte pour une partie significative des candidates potentielles. Ce critère contribue à maintenir une base féminine restreinte dès l'entrée dans l'institution. Dans ces conditions, l'atteinte des objectifs internationaux, notamment les quotas de 10 % à 15 % de femmes déployées dans les missions de maintien de la paix des Nations Unies, demeure difficilement réalisable à court terme. Les décideurs identifient eux-mêmes la faiblesse du vivier initial comme l'un des principaux obstacles au déploiement féminin. Cette situation met en évidence la nécessité d'une stratégie intégrée articulée autour de trois leviers complémentaires : le renforcement du recrutement féminin, l'amélioration des mécanismes de rétention et la promotion effective des trajectoires de carrière, afin de consolider durablement la présence des femmes et de progresser vers les objectifs de parité fixés à l'horizon 2028.

## Recommandations 1.1 : Renforcer l'attractivité de la carrière militaire auprès des jeunes femmes

### 1 Déployer des campagnes de sensibilisation territoriales ciblant la jeunesse féminine

Il est recommandé d'organiser des tournées d'information et de sensibilisation dans les chefs-lieux de région afin d'aller à la rencontre des jeunes filles, tant en milieu rural qu'urbain, en amont des campagnes de recrutement. Ces actions de pré-lancement permettraient de mieux faire connaître les opportunités de carrière au sein des Forces Armées de Côte d'Ivoire et de lever certaines représentations limitantes liées aux métiers militaires.

#### Actions à mener :

- Mobiliser les services des ressources humaines des différentes Régions militaires pour relayer les messages d'information et coordonner les activités de sensibilisation au niveau local.
- Associer les autorités éducatives et administratives locales afin de faciliter l'accès aux établissements scolaires et aux espaces communautaires.

### 2 Renforcer la communication institutionnelle et la valorisation des métiers militaires auprès des femmes

La diffusion de contenus de communication attractifs et immersifs constitue un levier stratégique pour améliorer la visibilité des opportunités offertes aux femmes dans l'armée. Il est ainsi recommandé d'intensifier la diffusion de spots audiovisuels et de contenus numériques mettant en valeur les parcours et les métiers militaires féminins.

#### Actions à mener :

- Produire et diffuser des spots publicitaires en français et en langues locales sur les chaînes de télévision et radios nationales et locales.
- Développer une stratégie de communication digitale sur les réseaux sociaux (notamment WhatsApp et TikTok) afin d'atteindre un public jeune.
- Collaborer étroitement avec les services de communication des Armées, notamment le Bureau d'Information et de Presse des Armées (BIPA) et la Direction des Systèmes d'Information et de Communication (DSIC), ainsi qu'avec des partenaires médiatiques tels que la RTI et NCI pour la conception et la diffusion des supports.

### 3 Structurer des initiatives de ciblage des viviers féminins dans les établissements scolaires et universitaires

Le renforcement de la participation féminine nécessite une stratégie proactive de ciblage des viviers potentiels, notamment au sein des établissements scolaires et universitaires accueillant un nombre important de jeunes filles.

#### Actions à mener :

- Organiser des journées carrières et des journées portes ouvertes dédiées à la présentation des métiers militaires.
- Mettre en place des partenariats institutionnels avec les lycées et grandes écoles comptant un effectif élevé de jeunes filles.
- Établir un cadre de collaboration avec les établissements à forte présence féminine, notamment les lycées de jeunes filles et les lycées mixtes.
- Instituer des journées d'immersion, par exemple à l'occasion de la Journée de la Femme Militaire, permettant aux élèves et étudiantes de découvrir concrètement l'environnement et les opportunités de carrière au sein des Forces Armées de Côte d'Ivoire.

## 1.2.2. Un cadre réglementaire aux effets indirectement restrictifs sur le déploiement des femmes.

Le cadre réglementaire en vigueur fixe des conditions strictes d'accès et de progression dans la carrière militaire qui, sans viser explicitement les femmes, produisent des effets différenciés selon le genre. L'âge de recrutement, compris entre 18 et 23 ans, correspond fréquemment à une période socialement associée au mariage et à la constitution du foyer. Par ailleurs, l'interdiction du mariage ou de la maternité durant les cinq premières années de service impose une contrainte temporelle significative.

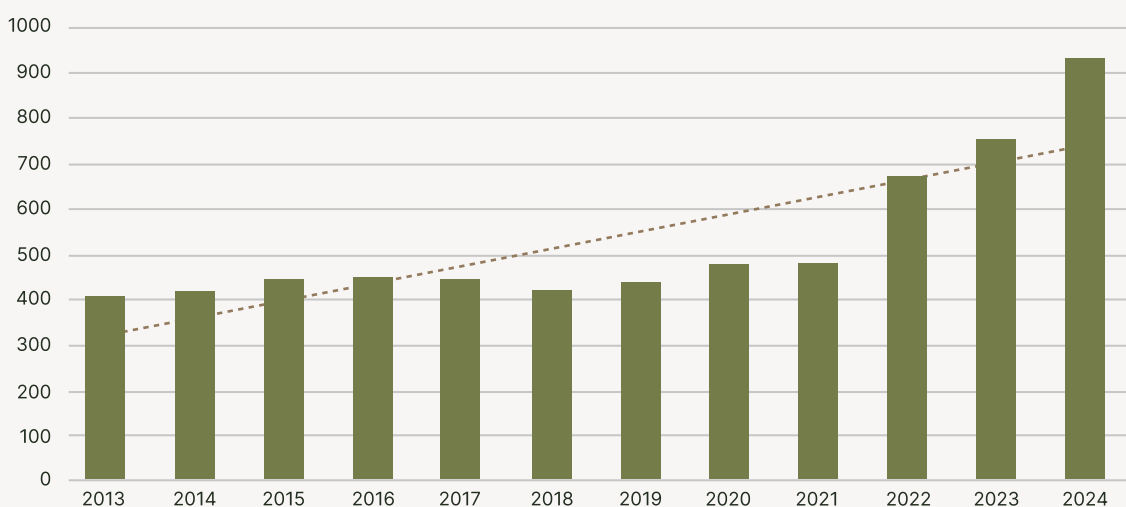
Au terme de cette période probatoire, nombre de femmes envisagent légitimement un projet de maternité. Cette articulation entre exigences institutionnelles et trajectoires biologiques et sociales contribue à réduire la disponibilité effective des femmes pour les opérations de maintien de la paix (OMP), dont les critères médicaux et opérationnels demeurent exigeants.

Un décisionnaire illustre cette contrainte à travers le cas des personnels féminins hautement qualifiés :

« Par exemple, les femmes médecins arrivent au doctorat généralement autour de 30 ans. Elles vont sortir de l'école de formation des officiers, elles vont attendre 5 ans, on tourne autour de 34, 35 ans, voire plus. À ces âges-là, on peut avoir des grossesses à risque. Donc, la plupart du temps, on peut, au cours d'une grossesse, avoir une hypertension qui peut persister après la grossesse. La maternité tardive peut exposer les femmes à une santé fragile. Contrairement à un personnel masculin qui, à ce jeune âge, n'aura pas ce problème. »

Ce témoignage met en évidence un décalage entre le calendrier professionnel militaire et les réalités biologiques et sociales des femmes, particulièrement dans les corps spécialisés. Ainsi, sans constituer une exclusion formelle, le cadre réglementaire actuel génère des contraintes structurelles susceptibles de limiter les chances de déploiement féminin, en particulier pour les profils qualifiés dont la formation initiale est longue.

**Graphique 6** Evolution des femmes au sein de l'armée ivoirienne de 2013 à 2024



### Recommandations 1.2: Renforcer l'inclusivité des critères de recrutement et limiter les biais

#### 1 Garantir la neutralité des processus de recrutement au sein des forces armées

Afin de réduire les biais potentiels dans les processus de recrutement, il est recommandé de renforcer les mécanismes d'impartialité lors de l'évaluation des candidatures.

##### Actions à mener :

- Mettre en place des jurys de recrutement mixtes, composés d'hommes et de femmes, afin de favoriser une appréciation plus équilibrée des candidatures.
- Sensibiliser les membres des jurys aux enjeux d'égalité de genre et aux biais implicites pouvant influencer les décisions de sélection.

## 2 Adapter les critères biométriques pour élargir le vivier féminin

Certains critères physiques, notamment la taille minimale exigée, peuvent constituer des barrières indirectes à l'accès des femmes aux concours militaires. Une révision de ces exigences permettrait d'élargir le vivier de candidates tout en préservant les standards opérationnels.

### Actions à mener :

- Réexaminer la condition de taille minimale, en envisageant une norme plus inclusive, par exemple à partir de 1,60 mètre pour les femmes, tout en tenant compte des spécificités des différentes spécialités militaires.
- Adapter ces critères dans le cadre de l'intégration croissante du personnel féminin, notamment à l'École Militaire Préparatoire et Technique.

## 3 Réaménager les critères d'âge d'accès aux formations militaires

L'adaptation des critères d'âge pourrait contribuer à élargir le vivier de recrutement et à favoriser une meilleure préparation des jeunes candidates à une carrière militaire.

### Actions à mener :

- Envisager la fixation d'un âge minimal d'accès à 16 ans pour certaines filières de formation, sous réserve de l'adoption du projet de loi relatif à la majorité et de la révision des textes régissant l'incorporation.
- Harmoniser les dispositions réglementaires afin d'assurer leur cohérence avec les objectifs de diversification et d'inclusion au sein des Forces Armées de Côte d'Ivoire.

### 1.2.3. Un accès indirect aux canaux d'information institutionnels.

L'analyse des canaux par lesquels les militaires ont appris comment rejoindre les forces armées révèle une prédominance des réseaux informels (amis, entourage), sans différences significatives entre hommes et femmes. Les médias traditionnels (télévision, radio) jouent un rôle marginal. En revanche, une différence statistiquement significative apparaît pour les réseaux sociaux, plus fréquemment cités par les femmes. Ce résultat met en exergue que les femmes s'appuient davantage sur des canaux alternatifs d'information, ce qui peut traduire un accès moins direct aux circuits institutionnels classiques et, potentiellement, une moindre visibilité des opportunités de carrière et de déploiement.

Tableau 6

*Canaux d'information pour rejoindre les Forces armées et Gendarmerie selon le sexe*

Canal d'information	Moyenne Hommes	Moyenne Femmes	Différence Moyennes (H-F)	t-value	p-value	Observation
Amis	0,152	0,116	0,037	1,05	0,293	Non significatif
TV	0,200	0,184	0,016	0,40	0,697	Non significatif
Radio	0,079	0,042	0,037	1,50	0,133	Non significatif
Réseaux sociaux	0,105	0,179	-0,073	-2,05	0,040	Significatif : les femmes utilisent davantage ce canal

#### 1.2.4. Un plafond hiérarchique réduisant l'accès des femmes aux postes de commandement.

Bien que présentes parmi les officiers et sous-officiers, les femmes sont significativement moins nombreuses à avoir occupé des postes de commandement, ce qui limite leur éligibilité aux fonctions requises pour les OMP.

**Tableau 7** Postes de commandement occupés selon le sexe

Postes de commandement occupés	Hommes n (%)	Femmes n (%)	Total n (%)
0	111 (58,42)	133 (70)	244 (64,21)
1	79 (41,58)	57 (30)	136 (35,79)
<b>Total</b>	<b>190 (100)</b>	<b>190 (100)</b>	<b>380 (100)</b>

#### 1.2.5. Un accès inégal pour les femmes aux expériences opérationnelles et tactiques, pourtant déterminantes pour le déploiement.

Les femmes déclarent significativement moins d'expériences dans ces opérations que les hommes. Or, ce type d'expérience constitue souvent un critère déterminant pour la sélection en OMP. Cela révèle ainsi un obstacle structurel majeur : même en l'absence de restrictions formelles, les trajectoires professionnelles féminines offrent moins d'opportunités d'acquisition des compétences opérationnelles valorisées dans les processus de déploiement.

**Tableau 8** Participation aux opérations de combat ou tactiques selon le sexe

Engagement dans les opérations tactiques	Hommes n (%)	Femmes n (%)	Total n (%)
Oui	109 (57,37)	55 (28,95)	164 (43,16)
Non	80 (42,11)	133 (70)	213 (56,05)
Ne souhaite pas répondre	1 (0,53)	2 (1,05)	3 (0,79)
<b>Total</b>	<b>190 (100)</b>	<b>190 (100)</b>	<b>380 (100)</b>

Au sein des Forces Armées de Côte d'Ivoire, le personnel féminin demeure majoritairement orienté vers des fonctions administratives, sanitaires ou logistiques. Cette distribution sectorielle a des implications directes sur les opportunités de déploiement, dans la mesure où les opérations de maintien de la paix requièrent principalement des effectifs issus des unités opérationnelles (infanterie, unités de combat, forces projetables). La sous-représentation des femmes dans certaines spécialités stratégiques limite ainsi mécaniquement leur éligibilité aux contingents constitués.

Comme le souligne un décisionnaire : « *Les femmes sont compétentes, mais souvent sous-représentées dans certaines spécialités.* »

Cette réalité ne renvoie pas nécessairement à un déficit de compétences, mais davantage à des dynamiques d'orientation professionnelle et d'affectation initiale qui tendent à reproduire une segmentation genrée des rôles au sein de l'institution. Par ailleurs, les responsables interrogés insistent sur l'évolution des exigences opérationnelles, notamment dans le contexte des engagements internationaux : « *Aujourd'hui, la question du genre n'est plus perçue comme un discours, mais comme une exigence opérationnelle. Les femmes doivent être prêtes à servir partout où le pays a besoin d'elles.* »

Cette déclaration traduit une reconnaissance institutionnelle du caractère stratégique de la participation féminine. Toutefois, pour que cette ambition se traduise concrètement en déploiements accrus, un rééquilibrage progressif vers les filières opérationnelles apparaît nécessaire. Sans une présence plus importante des femmes dans les spécialités directement mobilisées lors des missions, leur participation aux opérations de maintien de la paix restera structurellement contrainte.

### Recommandations 1.3: Renforcer l'accès des femmes aux unités opérationnelles

La participation des femmes aux opérations de maintien de la paix dépend fortement de leur présence dans les unités relevant des armes de mêlée et du domaine des opérations, qui constituent les principaux viviers pour la génération des contingents. Or, leur représentation dans ces unités demeure limitée.

Il est donc recommandé de renforcer l'intégration du personnel féminin dans ces filières opérationnelles afin d'élargir le vivier de candidates éligibles au déploiement.

#### Actions à mener :

- Prévoir ou accroître un quota spécifique de personnel féminin lors du recrutement dans les unités des armes de mêlée et dans les spécialités relevant du domaine des opérations.
- Encourager l'orientation et l'affectation des femmes vers ces filières dès la phase de formation initiale.
- Mettre en place des mesures d'accompagnement favorisant leur maintien et leur progression dans les spécialités opérationnelles.

#### 1.2.6. Des contraintes matérielles spécifiques persistantes.

L'inadaptation des uniformes à la morphologie et l'insuffisante prise en compte des vêtements religieux ou traditionnels, très en deçà des seuils MOWIP, constituent des facteurs potentiellement dissuasifs, notamment pour certaines femmes.

**Tableau 9** *Adaptation des uniformes selon morphologie et vêtements religieux/traditionnels*

Critère d'adaptation	Toujours n (%)	Parfois n (%)	Jamais n (%)	Ne sait pas n (%)	Ne souhaite pas répondre n (%)	Total n
Adaptation à la morphologie	137 (36,05)	92 (24,21)	148 (38,95)	2 (0,53)	1 (0,26)	380
Adaptation aux vêtements religieux/traditionnels	33 (19,08)	18 (10,40)	109 (63,01)	12 (6,94)	1 (0,58)	173

#### 1.2.7. Une mobilité interne limitée.

La difficulté perçue de mobilité entre spécialités ou unités restreint les possibilités de réorientation stratégique vers des postes plus favorables au déploiement en OMP.

**Tableau 10** *Facilité de passer d'une spécialité à l'autre au sein des Forces armées*

Niveau de facilité	Fréquence n	Pourcentage %
Très facile	1	0,97
Facile	20	19,42
Neutre	13	12,62
Difficile	41	39,81
Très difficile	21	20,39
Ne sait pas	6	5,83
Ne souhaite pas répondre	1	0,97
<b>Total</b>	<b>103</b>	<b>100</b>



## Thématique 2 Critères de déploiement

Priorité élevée

Le Thème 2 examine les obstacles liés aux exigences formelles, aux compétences requises et à la perception qu'ont les militaires de leur propre éligibilité au déploiement en opérations de maintien de la paix.

### 2.1. Bonnes pratiques/opportunités

#### 2.1.1. Les militaires connaissent correctement les exigences liées aux tests de conduite, les examens physiques et médicaux nécessaires au déploiement.

Les tests de conduite, les examens physiques et médicaux sont correctement identifiés comme requis par la majorité du personnel, sans différence significative entre hommes et femmes. Cette connaissance partagée traduit un accès équitable à l'information sur les procédures formelles.

Tableau 11 Perception des exigences liées aux tests de conduite, aux examens physiques et médicaux

	Nombre de répondant-e-s	% connaissant correctement l'exigence	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence	Significativité
Test de conduite	380	65 %	0,65	0,66	-0,01	Non significatif
Examen physique	380	68 %	0,68	0,67	0,01	Non significatif
Examen médical	380	65 %	0,65	0,65	0	Non significatif

#### 2.1.2. Les compétences interpersonnelles et tactiques sont généralement acquises et accessibles aux femmes.

Les compétences en communication, en relations interpersonnelles et en résolution de conflits atteignent ou dépassent le seuil de 50 % requis par la méthodologie MOWIP, offrant un potentiel pour les femmes dans des rôles valorisés par les Nations Unies. De même, la maîtrise des compétences tactiques et liées aux armes légères est répandue, sans obstacle systémique à leur acquisition.

Tableau 12 Perception des compétences en communication, en relations interpersonnelles et en résolution de conflits

Compétence / Exigence	Total Répondant-e-s	% Oui Total	Homme Oui (%)	Femme Oui (%)	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence	p value
Compétences en armes légères/ tactiques	380	68,68	75,26	62,11	0,753	0,621	0,132	05
Compétences en communication / relations interpersonnelles	380	53,16	53,16	53,16	0,531	0,531	0	1
Compétences en résolution de conflits / négociation	380	48,42	49,47	47,37	0,494	0,474	0,021	0,682

### 2.1.3. L'âge requis ne constitue pas un obstacle à la participation aux OMP.

L'âge requis pour le déploiement ne constitue pas un obstacle majeur, les différences entre hommes et femmes étant non significatives.

## 2.2. Principaux obstacles

### 2.2.1. La possession insuffisante de documents administratifs limite la déployabilité, surtout pour les femmes.

La possession du permis de conduire (56,6 %) et du passeport (52,6 %) est largement inférieure aux seuils attendus, avec un désavantage significatif pour les femmes, limitant indirectement leur déployabilité.

**Tableau 13** Possession du permis de conduire et du passeport

Document / Critère	Total Répondant-e-s	% Oui Total	Homme Oui (%)	Femme Oui (%)	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence	p value
Permis de conduire valide	380	56,58	61,58	51,58	1,384	1,484	-0,10	0,05
Passeport valide	380	52,63	57,89	47,37	1,421	1,526	-0,105	0,04

### Recommandation 2.1 : Mettre en place un dispositif institutionnel d'accompagnement à l'obtention et au renouvellement des documents administratifs requis pour le déploiement.

#### Actions à mener :

- Réaliser, dans chaque unité ou service, un état des lieux du personnel ne disposant pas d'un permis de conduire valide ou d'un passeport valide.
- Organiser des campagnes internes d'information sur les pièces administratives nécessaires pour les candidatures aux opérations de maintien de la paix.
- Mettre en relation les personnels concernés avec les services compétents afin de faciliter l'établissement ou le renouvellement des passeports et permis de conduire.
- Prévoir un accompagnement prioritaire du personnel féminin remplissant les autres conditions de déploiement mais bloqué par l'absence de documents administratifs.
- Tenir un fichier actualisé des documents administratifs disponibles, désagrégé par sexe, grade et unité, afin d'anticiper les besoins avant les appels à candidature.

### 2.2.2. Les compétences pratiques et l'aptitude physique sont limitées, avec un désavantage marqué pour les femmes.

Moins de 30 % des militaires déclarent savoir conduire, seuls deux tiers estiment remplir les conditions d'aptitude physique, et 65 % pensent pouvoir réussir l'examen médical, avec un écart défavorable aux femmes. Ces écarts combinent déficit réel et autocensure potentielle.

Tableau 14

### Différences de compétences et d'exigences opérationnelles selon le sexe pour le déploiement en opérations de paix de l'ONU

Compétence / Exigence	Total Répondant-e-s	% Oui Total	Homme Oui (%)	Femme Oui (%)	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence	p value
Conduire une voiture	380	29,21	36,84	21,58	0,368	0,216	0,152	01
Remplir les conditions d'aptitude physique	380	66,84	73,16	60,53	0,732	0,606	0,127	09
Réussir un examen médical	380	65,26	70	60,53	0,700	0,606	0,095	0,052

De plus, selon les critères de déploiement établis par l'État-Major Général des Armées (EMGA), tout candidat doit être physiquement et médicalement apte pour pouvoir prétendre à une mission. Ces exigences s'appliquent indistinctement aux hommes et aux femmes et constituent un principe d'égalité formelle dans le processus de sélection.

Cependant, certains décisionnaires estiment qu'un « relâchement » des conditions physiques est observé chez une partie du personnel féminin après le recrutement. Ce phénomène est fréquemment associé aux périodes de maternité, perçues comme susceptibles d'affecter temporairement la disponibilité opérationnelle.

Comme l'indique un responsable interrogé : « *L'après maternité influence le niveau d'opérationnalisation des femmes.* »

Cette lecture tend à attribuer la baisse des performances physiques à une supposée « négligence » ou « inactivité » des intéressées. Néanmoins, une analyse plus approfondie suggère que ces difficultés peuvent également s'expliquer par des facteurs institutionnels, notamment l'insuffisance de dispositifs structurés d'accompagnement post-maternité, l'absence de programmes de remise en condition physique adaptés ou encore le manque d'aménagements favorisant une reprise progressive des activités opérationnelles. Ainsi, bien que les critères d'aptitude soient formellement neutres du point de vue du genre, leur application dans un contexte dépourvu de mécanismes de soutien spécifiques peut produire des effets indirectement défavorables aux femmes, en particulier durant les périodes charnières de leur trajectoire professionnelle.

#### **Recommandation 2.2 : Renforcer l'accès du personnel, en particulier féminin, aux formations pratiques nécessaires au déploiement.**

##### **Actions à mener :**

- Identifier les personnels ne sachant pas conduire et mettre en place des sessions régulières de formation à la conduite automobile.
- Prévoir des places réservées au personnel féminin dans les sessions de formation à la conduite, en tenant compte des besoins de déploiement.
- Intégrer la conduite automobile parmi les compétences pratiques à suivre dans les plans de formation des unités opérationnelles.
- Organiser des séances d'information expliquant le lien entre la conduite, l'autonomie opérationnelle et la capacité à être sélectionné pour une mission.

## Recommandation 2.3 : Instituer un programme structuré de préparation physique, médicale et de remise en condition opérationnelle.

### Actions à mener :

- Organiser des évaluations physiques périodiques permettant d'identifier les besoins individuels de renforcement avant les phases de sélection.
- Mettre en place des séances de préparation physique adaptées aux standards opérationnels exigés pour les missions de maintien de la paix.
- Informer le personnel sur les exigences médicales et physiques afin de réduire les perceptions négatives et l'autocensure face aux tests.
- Prévoir un dispositif spécifique de reprise progressive après la maternité, conciliant maintien des standards opérationnels et accompagnement adapté.

### 2.2.3. La progression professionnelle et l'éligibilité aux OMP restent freinées par des grades et expériences requis peu atteints.

Moins d'un tiers des militaires possède le grade requis et seulement 44 % les années d'expérience nécessaires, limitant l'accès des femmes aux postes valorisés pour le déploiement. Le critère du grade constitue donc un obstacle structurel majeur pour l'ensemble du personnel, sans différenciation significative entre hommes et femmes. Le nombre d'années d'expérience requis introduit en revanche une inégalité significative défavorable aux femmes, traduisant des trajectoires professionnelles plus lentes ou moins continues, susceptibles de limiter leur éligibilité au déploiement en OMP.

**Tableau 15** Exigences liées au grade et du nombre d'années d'expériences pour le déploiement en OMP

Exigence pour le déploiement en OMP	Effectif total (N=380)	% Oui (total)	Hommes Oui (%)	Femmes Oui (%)	Moyenne Hommes	Moyenne Femmes	Différence (H-F)	p value
Disposer du bon grade pour être déployé	100	26,32	27,37	25,26	0,274	0,253	0,021	0,642
Disposer du nombre d'années d'expérience requis	168	44,21	50	38,42	0,500	0,384	0,116	0,023

## Recommandation 2.4 : Mettre en place une gestion prévisionnelle des profils éligibles aux opérations de maintien de la paix.

### Actions à mener :

- Établir une cartographie des personnels remplissant ou susceptibles de remplir à court terme les critères de grade, d'expérience et d'aptitude au déploiement.
- Produire une liste actualisée des personnels féminins ayant le potentiel d'être préparés pour les missions de maintien de la paix.
- Mettre en place un suivi individualisé des militaires n'ayant pas encore le grade ou l'expérience requis afin de planifier leur progression.
- Intégrer les objectifs de participation féminine aux OMP dans les plans de gestion des carrières et de mobilité interne.

## Recommandation 2.5 : Accroître la présence du personnel féminin dans les unités des armes de mêlée et dans le domaine des opérations.

### Actions à mener :

- Identifier les postes opérationnels pouvant accueillir progressivement davantage de femmes sans abaisser les exigences professionnelles du métier militaire.
- Accompagner les femmes affectées dans ces unités par un encadrement, du mentorat et une préparation physique et technique adaptée.
- Veiller à ce que les femmes ayant les aptitudes requises puissent accéder aux expériences opérationnelles nécessaires à leur future sélection.

## 2.2.4. Les compétences techniques et linguistiques sont insuffisantes, particulièrement pour les femmes.

Les compétences informatiques apparaissent comme un déficit général partagé, sans différenciation statistiquement significative entre hommes et femmes. Les compétences tactiques/armes légères et les compétences linguistiques en anglais constituent des obstacles différenciés selon le genre, avec un désavantage significatif pour les femmes, susceptibles de limiter leur éligibilité effective au déploiement en OMP.

Tableau 16

*Compétences en informatique, en armes légères / tactiques et en anglais en vue de déploiement dans les OMP*

Compétences pour le déploiement en OMP	% Oui (Total)	Hommes Oui (%)	Femmes Oui (%)	Moyenne Hommes	Moyenne Femmes	Différence (H-F)	p value
Compétences informatiques nécessaires	18,68	21,58	15,79	0,216	0,158	0,058	0,148
Compétences en armes légères / tactiques	68,68	75,26	62,11	0,753	0,621	0,132	05
Compétences en anglais nécessaires	15,53	20	11,05	0,200	0,111	0,089	0,016

## Recommandation 2.6: Mettre en œuvre un plan de renforcement des compétences techniques, linguistiques et tactiques nécessaires au déploiement.

### Actions à mener :

- Réaliser un diagnostic des niveaux en informatique, anglais opérationnel et compétences tactiques, avec des résultats désagregés par sexe.
- Organiser des modules de formation en anglais appliqué aux opérations de maintien de la paix, avec des exercices de communication en contexte opérationnel.
- Mettre en place des formations pratiques en informatique de base, rédaction de rapports, messagerie professionnelle et utilisation des outils numériques de mission.
- Renforcer les entraînements en compétences tactiques et armes légères, en garantissant un accès équitable du personnel féminin aux séances de formation.

## 2.2.5. Le déficit de sensibilité au genre et de formation réduit la promotion effective des femmes.

Les données mettent en relief une intégration très limitée de la dimension genre dans les exigences formelles et les compétences perçues pour le déploiement en opérations de maintien de la paix. Seuls 26,8 % des militaires déclarent que l'existence d'un module de sensibilité au genre ou de questions liées au genre fait partie des exigences de déploiement, tandis que 17,9 % seulement estiment disposer des compétences requises en matière de sensibilité au genre. Ces proportions particulièrement faibles traduisent un déficit structurel de formation et de formalisation institutionnelle de l'approche genre. Par ailleurs, les écarts observés entre hommes et femmes ne sont pas statistiquement significatifs ( $p = 0,355$  pour les exigences formelles ;  $p = 0,594$  pour les compétences), indiquant que ces insuffisances affectent de manière comparable l'ensemble du personnel. Conformément à la méthodologie MOWIP, ces résultats pointent moins l'existence de mécanismes discriminatoires explicites que l'ancrage d'un obstacle institutionnel transversal, lié à l'absence de dispositifs systématiques de renforcement des capacités et d'intégration du genre dans les processus de préparation et de sélection au déploiement.

**Tableau 17** Dimension liée au genre pour le déploiement en OMP

Dimension liée au genre pour le déploiement en OMP	% Oui (Total)	Hommes Oui (%)	Femmes Oui (%)	Moyenne Hommes	Moyenne Femmes	Différence (H-F)	p value
Existence d'un module de sensibilité au genre / questions d'entretien sur le genre	26,84	28,95	24,74	0,289	0,247	0,042	0,355
Compétences individuelles en sensibilité au genre jugées nécessaires au déploiement	17,89	18,95	16,84	0,190	0,169	0,021	0,594

### Recommandation 2.6: Institutionnaliser la formation sur le genre, les femmes, la paix et la sécurité dans le processus de préparation et de sélection au déploiement.

#### Actions à mener :

- Intégrer un module obligatoire sur la sensibilité au genre, la résolution 1325, la protection des civils et la prévention de l'exploitation et des abus sexuels dans les formations pré-déploiement.
- Former les instructeurs, encadreurs et responsables de sélection à l'identification des biais pouvant limiter la participation des femmes.
- Prévoir des questions liées au genre dans les entretiens ou évaluations préalables au déploiement.
- Mettre en place des jurys mixtes lors des recrutements, sélections et évaluations afin de renforcer l'équité et la neutralité des décisions.

## 2.2.6. Un dossier disciplinaire incomplet constitue un obstacle supplémentaire au déploiement.

Moins de la moitié des militaires déclarent disposer d'un dossier disciplinaire adéquat pour le déploiement, ce qui met en évidence un goulot d'étranglement institutionnel dans le processus de sélection aux OMP. Les femmes apparaissent relativement moins nombreuses que les hommes à satisfaire cette exigence, traduisant un désavantage relatif. Toutefois, l'absence de différence statistiquement significative suggère que cette contrainte constitue avant tout un frein structurel transversal, affectant l'ensemble du personnel plutôt qu'un biais de genre explicite.

**Tableau 18** Dimension liée au genre pour le déploiement en OMP

Exigence liée au déploiement en OMP	% Oui (Total)	Hommes Oui (%)	Femmes Oui (%)	Moyenne Hommes	Moyenne Femmes	Différence (H-F)	p value
Dossier disciplinaire jugé adéquat pour le déploiement	47,89	52,11	43,68	0,521	0,437	0,084	0,101

**Recommandation 2.7: Renforcer la neutralité des biais dans les procédures de recrutement, de sélection et d'évaluation.****Actions à mener :**

- Prévoir systématiquement des jurys mixtes lors des recrutements et des sélections aux parcours ouvrant l'accès aux missions.
- Former les membres des jurys à la neutralité des biais, à l'égalité de traitement et à l'évaluation objective des aptitudes.
- Documenter les critères utilisés dans les décisions de recrutement et de sélection afin de garantir la traçabilité et la transparence.

**Recommandation 2.8: Réexaminer les critères biométriques, matrimoniaux et d'âge afin de préserver l'équité sans affaiblir les exigences opérationnelles.****Actions à mener :**

- Envisager une taille minimale inclusive à partir de 1,60 m ou plus pour les femmes selon le domaine opérationnel concerné.
- Réexaminer l'interdiction de mariage et de maternité en fonction des catégories de personnel : 3 ans pour les officiers, 4 ans pour les sous-officiers et 5 ans pour les militaires du rang.
- Réaménager les critères d'âge en cohérence avec la législation nationale, les textes relatifs à l'incorporation et les besoins de renouvellement du vivier opérationnel.



## Thématique 3 Sélection pour le déploiement

Priorité Moyenne

Le thème 3 examine les mécanismes institutionnels de sélection, la circulation de l'information et les conditions de pré-déploiement, afin d'identifier les obstacles susceptibles d'affecter de manière différenciée la participation des femmes.

### 3.1 Bonnes pratiques

#### 3.1.1. La sélection hiérarchique se fait sans discrimination de genre.

La nomination des personnels pour le déploiement est largement décidée par la hiérarchie, mais cette procédure ne présente pas de biais explicite en faveur des hommes ou des femmes. En effet, la sélection individuelle par la hiérarchie concerne une part substantielle du personnel (42,8 %), largement au-dessus du seuil MOWIP de 10 %, sans différence statistiquement significative entre hommes et femmes, indiquant l'absence de discrimination explicite dans ce mécanisme.

Tableau 19 Sélection pour le déploiement à partir de la sélection par la hiérarchie militaire

Indicateur	Fréquence Oui	% Oui	Fréquence Non	% Non	Total	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence (H-F)	p value
Sélection individuelle par la hiérarchie pour le déploiement en OMP	74	42,77	99	57,23	173	0,590	0,551	0,038	0,616

#### 3.1.2. La flexibilité du système de rotation en faveur du personnel féminin.

L'État-Major Général des Armées (EMGA) a institué un système de rotation visant à assurer la continuité opérationnelle et à éviter toute rupture dans les déploiements. En principe, les missions ont une durée d'un an et chaque militaire déployé doit observer un délai d'attente de trois ans avant de pouvoir repartir en mission.

Le mécanisme repose sur une planification anticipée. Dès qu'une unité est projetée, sa relève est simultanément préparée afin d'être opérationnelle au moment du désengagement. Ce système poursuit un double objectif d'équité et de cohésion, en cherchant à « donner la chance à tous » de participer à une mission au cours de leur carrière. Comme l'indique un décisionnaire :

« Les dispositions sont prises pour permettre à chaque militaire d'avoir la possibilité de participer à une mission au moins une fois au cours de sa carrière. »

Toutefois, cette règle de rotation n'est pas appliquée de manière strictement uniforme au personnel féminin, en raison de la faiblesse de leur effectif. Cette flexibilité permet à certaines femmes qualifiées d'être redéployées plus fréquemment que ne le prévoit la règle générale. Si cette pratique contribue à maintenir un minimum de représentation féminine dans les contingents, elle peut également générer une surcharge individuelle et des tensions au niveau familial.

Comme l'a souligné un officier : « Quand il n'y a qu'une seule femme qualifiée, elle peut partir plusieurs fois, ce qui pèse sur sa famille. »

Ainsi, la souplesse du système de rotation constitue à la fois un mécanisme d'adaptation pragmatique face au faible vivier féminin et un facteur pouvant exposer certaines militaires à une pression accrue.

### 3.1.3. Le volontariat est possible et accessible aux femmes.

Même si le volontariat reste limité, il n'exclut pas les femmes, qui peuvent s'y engager autant que les hommes. En effet, Bien que marginal, le volontariat n'exclut pas les femmes : 21,4 % du personnel déclare avoir pu se porter volontaire, avec une proportion légèrement plus élevée chez les femmes, suggérant que leur moindre présence en OMP ne résulte pas d'un manque d'intérêt mais de modalités institutionnelles de sélection.

**Tableau 20** Sélection pour le déploiement à partir du volontariat

Indicateur	Sexe	Fréquence Non	Fréquence Oui	% Non	% Oui	Total	Moyenne Homme	Moyenne Femme	Différence (H-F)	p value
Déploiement volontaire/ candidature pour OMP	Homme	79	16	58,09	43,24	95	0,169	0,269	-0,101	0,109
Déploiement volontaire/ candidature pour OMP	Femme	57	21	41,91	56,76	78	0,169	0,269	-0,101	0,109
<b>Total</b>	-	<b>136</b>	<b>37</b>	<b>78,61</b>	<b>21,39</b>	<b>173</b>	-	-	-	-

### 3.1.4. Les supérieur·e·s immédiat·e·s jouent un rôle central dans la diffusion de l'information.

Les informations sur les opportunités de déploiement passent majoritairement par les supérieur·e·s directs, garantissant une transmission claire et rapide. En effet, la communication par les supérieur·e·s immédiat·e·s constitue le principal canal d'information, mobilisé par 68,2 % du personnel et dépassant le seuil MOWIP, assurant une diffusion directe des opportunités de déploiement.

**Tableau 21** Canaux d'information pour les missions

Canal d'information	Fréquence Non	Fréquence Oui	% Non	% Oui	Homme Moyenne	Femme Moyenne	Différence	p value	Total
TV	163	10	94,22	5,78	0,052	0,064	-0,011	0,75	173
Radio	166	7	95,95	4,05	0,032	0,052	-0,019	0,515	173
Réseaux sociaux	167	6	96,53	3,47	0,042	0,026	0,017	0,558	173
E-mail	161	12	93,06	6,94	0,052	0,089	-0,037	0,342	173
Tableau interne	143	30	82,66	17,34	0,179	0,167	0,013	0,833	173
Journal interne	168	5	97,11	2,89	0,011	0,052	-0,041	0,113	173
Bouche à oreille	133	40	76,88	23,12	0,221	0,243	-0,022	0,729	173
Associations professionnelles formelles	168	5	97,11	2,89	0,021	0,038	-0,018	0,499	173
Académies/écoles de formation	166	7	95,95	4,05	0,052	0,026	0,027	0,373	173
Mentorat informel	166	7	95,95	4,05	0,052	0,026	0,027	0,373	173
Supérieur·e·s immédiat·e·s	55	118	31,79	68,21	0,727	0,628	0,098	0,17	173

### 3.1.5. Le processus de pré-déploiement est structuré et financièrement abordable.

Les tests et préparations avant le déploiement sont globalement bien organisés et ne représentent pas un coût important pour le personnel, facilitant l'accès aux OMP, notamment pour les femmes. La grande majorité du personnel (85,6 %) a passé des tests de pré-déploiement dans des conditions jugées globalement adéquates, tandis que les coûts financiers personnels demeurent largement en deçà du seuil de 10 %, constituant un facteur facilitateur, notamment pour les femmes.

**Tableau 22** *Préoccupations liées aux tests de pré-déploiement de l'ONU*

Préoccupations	Homme Non	Homme Oui	Femme Non	Femme Oui	Total Non	Total Oui	% Non	% Oui	Total
Test effectué avec des personnes de tous grades	61	21	42	24	103	45	69,59	30,41	148
Autres personnes ou surveillant-e pouvaient voir mes réponses	77	5	65	1	142	6	95,95	4,05	148
Mes résultats ont été partagés publiquement	78	4	59	7	137	11	92,57	7,43	148
Tests trop difficiles	70	12	51	15	121	27	81,76	18,24	148
Questions non pertinentes	80	2	65	1	145	3	97,97	2,03	148
Pas assez de temps pour compléter	75	7	65	1	140	8	94,59	5,41	148
Manque de respect par d'autres personnes/surveillant-e	82	0	66	0	148	0	100	0	148
Instructions du test pas claires	79	3	65	1	144	4	97,30	2,70	148
Résultats perdus	82	0	66	0	148	0	100	0	148
Aucune préoccupation	36	46	32	34	68	80	45,95	54,05	148
Trop de distractions	79	3	65	1	144	4	97,30	2,70	148

**Tableau 23** *Dépenses personnelles pour les activités liées aux tests, entretiens et formations*

Activité / Dépense personnelle	Non (Fréquence)	Oui (Fréquence)	Non (%)	Oui (%)	Total
Déplacement vers ou depuis le centre de test, entretien ou formation	144	4	97,30	2,70	148
Logement ou hébergement à l'hôtel	147	1	99,32	0,68	148
Nourriture et boissons	147	1	99,32	0,68	148
Frais de candidature ou de formation	148	0	100	0	148
Vêtements / uniformes	148	0	100	0	148
Fournitures nécessaires pour la candidature, l'entretien, les tests ou la formation	148	0	100	0	148
Passeport et documents d'immigration	148	0	100	0	148
Documents personnels	144	4	97,30	2,70	148
Je n'ai pas dépensé mon argent personnel	13	135	8,78	91,22	148

## 3.2. Principaux obstacles

### 3.2.1. Un processus de sélection centralisé laissant place à un pouvoir discrétionnaire déterminant.

Le déploiement des militaires en opérations de maintien de la paix ne peut intervenir sans l'accord explicite des chefs de corps et des commandants d'unité. Si la planification des activités de déploiement est assurée par l'État-Major, à travers la Division des Opérations, la phase décisive relève du niveau des unités.

Concrètement, après réception des besoins exprimés (profils, qualifications, exigences liées au genre), les unités sont sollicitées pour la génération des forces. Le commandant d'unité, en concertation avec ses chefs de section, établit une liste de propositions. Toutefois, la validation finale appartient au Chef de corps, dont la décision est déterminante, en l'absence de son aval, aucun militaire ne peut être déployé.

Ce pouvoir discrétionnaire, bien qu'inscrit dans la logique hiérarchique militaire, constitue un point névralgique du processus. Il crée un espace où peuvent intervenir des appréciations subjectives, susceptibles d'influencer la sélection. Si ce mécanisme permet d'assurer la cohérence opérationnelle et la responsabilité du commandement, il peut également, en l'absence de mécanismes explicites de contrôle ou de transparence, laisser place à des biais implicites, y compris de nature genrée. Ainsi, le caractère centralisé et hiérarchisé de la décision finale apparaît comme un élément structurant du système de déploiement, dont les effets sur l'équité d'accès aux missions méritent une attention particulière.

### 3.2.2. Les canaux institutionnels formels d'information sont insuffisants.

Les e-mails, médias internes, télévision, radio et réseaux sociaux ne permettent pas de diffuser efficacement les opportunités de déploiement, l'e-mail ne touchant que 6,9 % du personnel, ce qui limite la transparence et la visibilité.

#### **Recommandation 3.1 : Sensibiliser le personnel à l'usage et à la consultation régulière des plateformes de diffusion d'informations dans les unités et/ou services**

##### **Actions à mener :**

- Inviter les chefs d'unités / services à mettre en place des plateformes officielles pour la diffusion des informations
- Informer le personnel sur l'existence de plateformes officielles
- Intégrer un module de formation sur l'utilisation des plateformes
- Organiser des réunions ou ateliers expliquant le rôle de ces plateformes dans la transparence et l'égalité des chances
- Diffuser des messages clairs sur l'importance de consulter régulièrement les plateformes

### 3.2.3. La dépendance aux réseaux informels crée des risques d'inégalités indirectes.

La centralisation de l'information au niveau hiérarchique et le recours au bouche-à-oreille (23,1 %) renforcent le rôle des réseaux informels, pouvant générer des inégalités, notamment pour les femmes moins intégrées dans ces circuits.

#### **Recommandation 3.2 : Sensibiliser les Chefs d'unités/services à l'utilisation des plateformes officielles de leurs unités/services pour la diffusion des informations**

##### **Actions à mener :**

- Obliger les chefs à utiliser les plateformes officielles pour partager les informations afin de garantir l'égalité d'accès
- Former les Chefs d'unités/ services à l'utilisation technique des plateformes (publication, mise à jour, suivi)

### 3.2.4. Le volontariat reste marginal dans le cadre institutionnel.

Le déploiement est perçu comme peu volontaire, reflétant un système institutionnel contraignant et peu transparent, malgré l'absence de discrimination explicite selon le genre. La majorité des répondant·e·s indique que le déploiement n'est pas perçu comme volontaire dans le pays, traduisant un cadre institutionnel jugé contraignant et peu transparent, malgré l'absence de discrimination de genre explicite.

### 3.2.5. Perceptions différenciées de la difficulté des tests de sélection.

Bien que les tests soient globalement jugés adéquats, une proportion non négligeable de femmes les perçoit comme plus difficiles, sans différence statistiquement significative, suggérant néanmoins des expériences différenciées du processus de sélection qui méritent une attention qualitative complémentaire.

#### **Recommandation 3.3 : Informer le personnel féminin sur la différence des barèmes hommes/femmes lors des tests**

##### **Actions à mener :**

Publier des notes explicatives sur les barèmes différenciés (Hommes/Femmes) accessibles à toutes les candidates.

#### **Recommandation 3.4 : Instruire le personnel sur le bien-fondé de la difficulté du test, justifiée par une formation adaptée au terrain**

##### **Actions à mener :**

- Présenter aux candidates les objectifs du test et son lien direct avec les exigences opérationnelles sur le terrain
- Organiser des réunions où les responsables détaillent la correspondance entre les épreuves et les réalités du terrain.
- Inviter des personnels féminins déjà déployés à partager leur expérience et à expliquer l'utilité de la préparation.





## Thématique 4 Contraintes domestiques

### Priorité Moyenne

Le thème 4 de la méthodologie MOWIP met en évidence l'influence des responsabilités familiales, des dispositifs institutionnels de soutien et des normes sociales sur la participation significative des femmes militaires ivoiriennes aux opérations de maintien de la paix (OMP).

### 4.1. Bonnes pratiques

#### 4.1.1. Acceptation sociale et familiale du déploiement des femmes.

Les normes sociales apparaissent globalement favorables à la participation des femmes aux OMP. La majorité du personnel ne perçoit ni stigmatisation familiale ni rejet communautaire du déploiement féminin, sans différences significatives selon le sexe.

Tableau 24 Perception du degré de stigmatisation subie par les femmes

Degré de stigmatisation	Fréquence totale	Pourcentage	Hommes	Femmes
Beaucoup de stigmatisation	14	3,68	6	8
Un certain degré de stigmatisation	47	12,37	24	23
Neutre	22	5,79	11	11
Très peu de stigmatisation	43	11,32	24	19
Aucune stigmatisation	212	55,79	102	110
Je ne sais pas	32	8,42	18	14
Je ne souhaite pas répondre	10	2,63	5	5
<b>Total / Moyennes</b>	<b>380</b>	<b>100</b>	<b>190</b>	<b>190</b>

#### 4.1.2. Soutien familial élargi comme mécanisme d'atténuation.

Plus de 77 % des répondant-e-s déclarent disposer d'un appui de la famille élargie pour la prise en charge du foyer en cas de déploiement, ce qui constitue un facteur facilitateur important dans un contexte de faiblesse des dispositifs institutionnels.

Tableau 25 Degré d'accord des enquêté-e-s sur l'existence d'un soutien familial pour la prise en charge du foyer lors d'un déploiement en opération de paix de l'ONU

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « J'ai de la famille/une famille élargie qui peut s'occuper de mon foyer (y compris les enfants, les personnes âgées, etc.) pendant que je suis déployé-e dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU, »	Fréquence	Pourcentage
Pas du tout d'accord	9	2,37
Pas d'accord	32	8,42
Neutre	25	6,58
D'accord	156	41,05
Tout à fait d'accord	137	36,05
Je ne sais pas	13	3,42
Je ne souhaite pas répondre	8	2,11
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

#### 4.1.3. Continuité professionnelle malgré la parentalité.

Les données indiquent que les femmes enceintes ou ayant des enfants demeurent majoritairement en service et peuvent être déployées, suggérant une compatibilité formelle entre maternité et trajectoire professionnelle militaire.

**Tableau 26** Perception du degré de stigmatisation subie par les femmes

Nombre d'enfants de la femme militaire	Statut de déployé.e		
	Oui	Non	Total
0	24	110	134
1	23	17	40
2	48	26	74
3	35	21	56
4	15	9	24
5	16	9	25
6	7	6	13
7	4	5	9
9	0	1	1
11	0	1	1
Refus de répondre	1	2	3
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>207</b>	<b>380</b>

**Tableau 27** Nombre de grossesses déclarées par les femmes militaires

Nombre de fois la femme militaire a été enceinte	Fréquence	Pourcentage
0	96	50,53
1	26	13,68
2	38	20
3	21	11,05
4	7	3,68
5	2	1,05
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>100</b>

#### 4.1.4. Absence perçue de pénalisation immédiate liée aux congés.

La majorité du personnel estime que la prise de congé n'entraîne pas de perte directe d'opportunités professionnelles, ce qui peut contribuer à réduire les freins déclarés à la mobilisation.

**Tableau 28** Perception des opportunités d'avancement professionnel pendant les congés

Pendant ce congé ou d'autres, avez-vous le sentiment d'avoir manqué des opportunités d'avancement professionnel ?	Fréquence	Pourcentage
Oui	18	5,13
Dans une certaine mesure	20	5,70
Pas du tout	289	82,34
Je ne sais pas	21	5,98
Je ne souhaite pas répondre	3	0,85
<b>Total</b>	<b>351</b>	<b>100</b>

## 4.2. Principaux obstacles

### 4.2.1. Carence structurelle des dispositifs institutionnels de garde d'enfants.

Moins de 7 % du personnel identifie l'existence de structures ou de subventions nationales de garde d'enfants, et moins de 3 % au sein des forces armées, des niveaux très inférieurs aux seuils MOWIP, limitant fortement la conciliation travail-famille.

**Tableau 29** Accès aux subventions et structures de garde d'enfants selon le type de dispositif

Type de subvention / structure	Non (fréquence)	Oui (fréquence)	Non (%)	Oui (%)	Total
Subventions/allocations nationales pour la garde d'enfants	355	25	93,42	6,58	380
Structures nationales de garde d'enfants	354	26	93,16	6,84	380
Subventions/allocations pour la garde d'enfants fournies par les forces armées	371	9	97,63	2,37	380
Structures de garde d'enfants au sein des forces armées	372	8	97,89	2,11	380
Structures privées de garde d'enfants (crèches, nounous, etc.)	299	81	78,68	21,32	380

Une proportion importante des femmes militaires sont également épouses et mères. Cette réalité sociale influence directement leur disponibilité pour les opérations de maintien de la paix (OMP), notamment dans un contexte où les dispositifs de garde d'enfants demeurent insuffisamment structurés ou difficilement accessibles.

Les responsabilités familiales sont ainsi identifiées comme l'un des principaux freins à la participation féminine aux missions extérieures. La maternité et la prise en charge des enfants sont souvent perçues, tant par les intéressées que par l'environnement professionnel, comme difficilement compatibles avec les exigences opérationnelles, caractérisées par l'éloignement prolongé, la mobilité et l'imprévisibilité.

Un questionnaire résume cette contrainte en ces termes : « *Le statut matrimonial, le fait d'être mariée, et la question des enfants sont des obstacles importants quand on parle de départ en mission, parce que ce sont des choses qui pèsent beaucoup dans la décision des femmes.* »

Cette déclaration met en évidence que la décision de départ ne relève pas uniquement de critères institutionnels, mais également d'arbitrages individuels influencés par les charges domestiques et parentales. En l'absence de mécanismes d'accompagnement adaptés (structures de garde, soutien familial, dispositifs compensatoires), ces responsabilités tendent à restreindre la participation effective des femmes aux OMP, contribuant ainsi à un écart persistant entre l'égalité formelle d'accès et la disponibilité réelle au déploiement.

#### **Recommandation 4.1: Adapter le cadre réglementaire pour mieux concilier carrière militaire et vie familiale**

##### **Réévaluer les restrictions liées au statut matrimonial et à la maternité**

Les dispositions interdisant le mariage et la maternité durant les premières années de service peuvent constituer un facteur dissuasif pour certaines candidates. Une réévaluation de ces règles permettrait de mieux concilier exigences professionnelles et réalités sociales.

##### **Actions à mener :**

- Revoir la durée d'interdiction de mariage et de maternité en fonction des catégories de personnel :
  - o **Officiers** : 3 ans de restriction après l'incorporation ;
  - o **Sous-officiers** : 4 ans ;
  - o **Militaires du rang** : 5 ans.
- Introduire des mécanismes d'accompagnement permettant une meilleure conciliation entre carrière militaire et vie familiale.

#### **4.2.2. Absence de soutien financier formel pour la garde.**

La quasi-inexistence de subventions publiques ou institutionnelles pour la garde d'enfants renforce la dépendance aux solutions informelles ou privées, peu accessibles pour une majorité du personnel.

**Tableau 30** Accès aux subventions de garde d'enfants selon l'origine institutionnelle

Type de subvention	Non (fréquence)	Oui (fréquence)	Non (%)	Oui (%)	Total
Subventions/allocations nationales pour la garde d'enfants	355	25	93,42	6,58	380
Subventions/allocations pour la garde d'enfants fournies par les forces armées	371	9	97,63	2,37	380

#### **Recommandation 4.2 : Instruire le personnel sur les différentes composantes de la solde dans la formation initiale car la prise en charge des enfants y est comprise.**

##### **Actions à mener :**

- Inclure un volet spécifique sur la solde et les avantages sociaux dans le programme de formation initiale
- Présenter dès la formation initiale la structure de la solde, en détaillant chaque composante (base, primes, allocations, indemnités)
- Mettre en évidence la part de la solde qui couvre les frais liés aux enfants, afin que le personnel féminin en soit pleinement informé.

#### **4.2.3. Division genrée persistante des responsabilités domestiques.**

La prise en charge des enfants repose principalement sur les mères dans près de la moitié des ménages, tandis que la coresponsabilité parentale demeure marginale (environ 13 %), constituant un obstacle structurel majeur à la disponibilité des femmes pour les OMP.

Tableau 31

### Personne principalement responsable de la garde des enfants au sein du ménage

Qui est le ou la principal·e personne qui s'occupe des enfants dans votre ménage ?	Fréquence	Pourcentage
Le père	12	4,88
La mère	118	47,97
Les deux parents	32	13,01
Nounou/Au pair	34	13,82
Autre membre de la famille	46	18,70
Je ne souhaite pas répondre	1	0,41
Non applicable	3	1,22
<b>Total</b>	<b>246</b>	<b>100</b>

#### Recommandation 4.3 : Sensibiliser les conjoints via des sessions d'informations sur les OMP

Planifier ces sessions en amont des sélections et déploiements pour anticiper les besoins. Expliquer les missions, les conditions de déploiement et l'importance de la participation féminine.

##### Actions à mener :

- Organiser des réunions et des ateliers dédiés aux conjoints des candidates, expliquant le rôle et les enjeux des OMP
- Inviter des conjoints de personnels déjà déployés à témoigner pour illustrer les réalités et bénéfices
- Intégrer un module sur la répartition des tâches et l'importance du soutien du conjoint
- Inclure un volet sur la gestion des responsabilités familiales dans les ateliers de préparation mentale
- Créer des espaces de discussion sur les impacts du déploiement sur la vie familiale
- Inviter les conjoints et proches à participer à certaines étapes de la préparation psychologique

#### 4.2.4. Faible recours aux services d'aide domestique formelle.

Plus des deux tiers du personnel ne recourent à aucun service d'aide domestique, réduisant les possibilités de délégation des tâches familiales lors des déploiements prolongés.

#### Recommandation 4.4 : Mettre en place un dispositif institutionnel de garde d'enfants par des conventions avec des structures privées agréées

##### Actions à mener :

- Recenser le nombre de personnels concernés, en particulier les femmes candidates aux OMP, et identifier leurs contraintes familiales.
- Etablir une liste des crèches, garderies et services de garde disponibles et certifiés dans les zones concernées
- Choisir des structures privées agréées répondant aux critères de qualité, sécurité et accessibilité en établissant des conventions.
- Désigner une personne ou cellule chargée de coordonner et de suivre la mise en œuvre des conventions
- Garantir que l'accès est ouvert à toutes et tous, sans discrimination.

#### 4.2.5. Rigidité des conditions de travail et faible flexibilité organisationnelle.

Le télétravail, l'adaptation des horaires et les dispositifs de travail à distance restent marginaux, affectant l'ensemble du personnel mais avec des effets potentiellement plus contraignants pour les femmes en raison de leur charge familiale plus élevée.

**Tableau 32** Existence de mesures de flexibilité du travail au sein des forces armées

Mesure de flexibilité	Non (fréquence)	Oui (fréquence)	Non (%)	Oui (%)	Total
Travailler à domicile	329	51	86,58	13,42	380
Horaires adaptés aux besoins personnels/familiaux	307	73	80,79	19,21	380
Quitter le bureau en cas d'urgence familiale	229	151	60,26	39,74	380
Organiser des réunions/activités de groupe en ligne	354	26	93,16	6,84	380
Emmener mon enfant sur mon lieu de travail	333	47	87,63	12,37	380

#### Recommandation 4.5: Développer une culture managériale plus inclusive

##### Actions à mener :

- Former des commandants d'unité au leadership adaptatif et inclusif
- Introduire un module de formation sur le règlement militaire
- Sensibiliser à l'impact opérationnel positif d'une gestion flexible (performance, fidélisation, cohésion)

#### 4.2.6. Cadre de congés incomplet et genré.

Les congés liés aux soins familiaux, à la maternité et à la paternité demeurent limités, souvent non rémunérés et inférieurs aux seuils MOWIP, avec des écarts statistiquement significatifs entre hommes et femmes, traduisant des inégalités de genre persistantes.

**Tableau 33** Disponibilité et caractère rémunéré des différents types de congés, selon le sexe

Type de congé	Existe-t-il ? (Oui/Non)				Payé ? (Oui/Non)				Différence de moyenne (H-F)	t value	p value
	Fréquence Oui	Fréquence Non	% Oui	% Non	Fréquence payé Oui	Fréquence payé Non	% payé Oui	% payé Non			
Soins aux personnes âgées	47	333	12,37	87,63	39	341	10,26	89,74	-0,016	-0,45	0,641
Invalidité/maladie	166	214	43,68	56,32	152	228	40	60	0,011	0,20	0,835
Paternité	123	257	32,37	67,63	161	219	42,37	57,63	0,163	3,25	01
Maternité	187	193	49,21	50,79	205	175	53,95	46,05	-0,174	-3,45	01

**Recommandation 4.6 : Instruire le personnel féminin et masculin sur les droits à congés de maternité et de paternité.**

**Actions à mener :**

- Publier des notes de service expliquant clairement les droits à congés de maternité et de paternité
- Lancer des campagnes de sensibilisation pour rappeler que ces droits concernent aussi bien les femmes que les hommes
- Inclure un volet sur les congés parentaux dans la formation initiale et continue du personnel

**4.2.7. Normes genrées autour de l'âge et de la parentalité.**

Les attentes différenciées concernant l'âge « approprié » de déploiement et l'âge minimum des enfants selon que le parent est la mère ou le père révèlent des normes sociales persistantes, susceptibles de restreindre la participation effective des femmes aux OMP.

**Tableau 34** *Âge du premier déploiement et âge jugé idéal pour un premier déploiement en opération de paix de l'ONU*

L'âge du premier déploiement dans le cadre d'une opération de paix de l'ONU	L'âge idéal pour le premier déploiement dans une opération de paix de l'ONU														Total
	18	19	20	21	22	23	24	25	27	28	30	32	35	Ne sait pas ou refuse de répondre	
3	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1
20	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
22	0	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	3
23	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
24	0	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	3
25	0	2	2	0	0	0	0	3	0	1	1	0	0	0	9
26	1	1	1	0	0	0	0	3	0	1	0	1	0	0	8
27	1	0	1	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	4
28	1	0	0	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	0	5
29	0	0	1	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	6
30	1	0	2	1	1	0	0	3	0	0	2	0	0	3	13
31	0	0	1	1	0	0	0	3	0	0	1	0	0	1	7
32	1	0	0	0	0	0	0	3	0	0	1	0	0	1	6
33	0	0	2	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	2	8
34	2	0	1	0	1	2	0	2	0	0	2	0	1	1	12
35	0	0	1	0	2	0	1	2	0	1	2	0	0	3	12
36	0	0	2	1	0	0	0	5	0	0	1	1	0	2	12
37	1	0	1	0	0	0	0	4	0	0	0	0	0	1	7
38	0	0	1	1	0	0	1	7	0	1	2	0	0	2	15
39	2	0	0	0	0	1	0	3	0	0	0	0	0	2	8
40	0	0	1	0	2	0	0	2	0	0	0	0	1	3	9
41	0	0	1	0	0	0	0	2	0	0	0	0	0	4	7
42	0	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0	0	3
43	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	2
44	1	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3
46	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
47	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1
48	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
336	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
Refus de répondre ou ne sait pas	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	0	0	2	4
<b>Total</b>	<b>12</b>	<b>3</b>	<b>25</b>	<b>7</b>	<b>9</b>	<b>7</b>	<b>3</b>	<b>53</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>14</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>30</b>	<b>173</b>

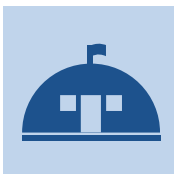
**Tableau 35** Âge minimum jugé acceptable des enfants lors du déploiement d'un parent (ONU)

Âge minimum de l'enfant (en années)	Effectif	Pourcentage (%)
0	86	22,63
1	62	16,32
2	31	8,16
3	18	4,74
4	7	1,84
5	37	9,74
6	6	1,58
7	7	1,84
8	5	1,32
10	9	2,37
11	1	0,26
12	3	0,79
13	2	0,53
14	1	0,26
15	3	0,79
16	1	0,26
18	6	1,58
20	1	0,26
25	4	1,05
Ne sait pas / refuse de répondre	90	23,68
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

**Recommandation 4.7 : Intégrer la dimension familiale dans la réparation psychologique pré-déploiement.**

**Actions à mener :**

- Inclure un module qui aborde les enjeux liés à l'âge et à la parentalité (maternité, paternité, jeunes enfants, adolescents)
- Expliquer comment les responsabilités familiales influencent la disponibilité psychologique et la résilience en opération
- Inviter les conjoints et parfois les enfants (selon l'âge) à participer à certaines étapes de la préparation psychologique



## Thématique 5 Infrastructure des opérations de paix

Priorité Moyenne

Le thème 5 analyse dans quelle mesure les dispositifs de formation, les conditions matérielles de déploiement et l'accès aux services essentiels en mission constituent des facteurs facilitateurs ou des obstacles à la participation significative des femmes aux opérations de maintien de la paix.

### 5.1. Bonnes pratiques

#### 5.1.2. Accès aux équipements opérationnels.

Plus de 60 % du personnel indique ne pas avoir manqué de matériel lors de son dernier déploiement, dépassant le seuil MOWIP de 50 %. Les manques concernent principalement les équipements lourds ou spécialisés, mais restent minoritaires, ce qui suggère que les conditions de travail opérationnelles ne constituent pas un obstacle majeur.

**Tableau 36** *Matériel requis mais non obtenu lors de la plus récente opération de paix de l'ONU*

Catégorie de matériel non obtenu	Fréquence	Pourcentage (%)
Aucun matériel manquant	154	89,02
Armes (armes légères, lourdes, pistolet automatique, tireurs armés)	9	5,20
Véhicules et engins (véhicules blindés, engins, insuffisance d'engins)	4	2,31
Équipements de protection / combat (effets de protection, matériel de combat)	3	1,73
Équipements de communication et informatiques (connexion, Wi-Fi box/pocket, appareils informatiques)	3	1,73
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

#### 5.1.3. Efficacité de la formation préalable au déploiement.

La formation initiale est unanimement jugée efficace : plus de 98 % des répondant-e-s estiment avoir acquis les compétences nécessaires pour leur mission, dépassant largement le seuil MOWIP et constituant un facteur facilitateur pour tous les militaires.

**Tableau 37** *Appréciation de l'adéquation de la formation préalable au déploiement*

Appréciation de la formation préalable	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	170	98,27
Non	3	1,73
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

### 5.1.4. Qualité perçue des services disponibles.

Lorsque les services (soins de santé généraux, santé mentale, santé reproductive, produits d'hygiène) sont accessibles, ils sont majoritairement jugés adéquats par le personnel, avec des niveaux de satisfaction supérieurs à 80-90 %.

**Tableau 38** *Accès des femmes militaires aux services de santé et produits essentiels selon la source de prestation*

Domaines évalués	ONU uniquement (%)	Forces armées de Côte d'Ivoire uniquement (%)	ONU + Forces armées (%)	Accès total (au moins une source) (%)	Non (%)	NSP / Refus (%)
Produits d'hygiène intime féminine	24,28	15,61	13,29	53,18	32,95	13,87
Soins de santé généraux	40,46	21,97	35,26	97,69	1,16	1,16
Soins de santé mentale	26,59	15,61	25,43	67,63	20,81	11,56
Soins de santé reproductive	20,23	8,67	16,18	45,09	36,42	18,50
Accès à des moyens de contraception	30,64	11,56	17,34	59,54	31,79	8,67

**Tableau 39** *Appréciation de l'adéquation des services de santé et de bien-être disponibles*

Services évalués	Services jugés inadéquats – Oui	%	Services jugés inadéquats – Non	%
Soins de santé généraux	29	16,76	144	83,24
Soins de santé mentale (aide psychosociale, conseil)	15	8,67	158	91,33
Produits d'hygiène	17	9,83	156	90,17
Soins de santé reproductive	11	6,36	162	93,64
Moyens de contraception	8	4,62	165	95,38

## 5.2. Principaux obstacles

### 5.2.1. Difficultés liées à la gestion du personnel féminin sur le terrain.

La gestion du personnel féminin en contexte de déploiement soulève des contraintes logistiques spécifiques, notamment en matière d'hébergement et d'installations sanitaires séparées. Ces exigences, conformes aux standards des Nations Unies, peuvent engendrer des complexités organisationnelles lorsque les infrastructures disponibles n'ont pas été initialement conçues pour accueillir un personnel mixte.

Un décisionnaire illustre cette réalité en ces termes : « *Les installations adéquates : dortoirs, douches, sanitaires pour elles. C'est compliqué, donc on est obligé de mettre les hommes dans des conditions difficiles. Pour 150 hommes, un module de douche dédié à 3 femmes et un module pour les 147 hommes. Et l'ONU est intransigeante là-dessus, ce qui crée des frictions. On fait des rangs pour se laver... les hommes sont superposés là-bas et il y a le bloc des femmes. Il n'y a pas eu cette proportionnalité pour que les hommes soient plus à l'aise.* »

Ce témoignage met en évidence un enjeu de proportionnalité dans l'allocation des espaces. La présence d'un nombre réduit de femmes nécessite des installations dédiées, ce qui peut accentuer la pression sur les infrastructures destinées à la majorité masculine. La rareté du personnel féminin complique ainsi l'optimisation logistique et peut générer des tensions internes, liées à la perception d'un déséquilibre dans les conditions matérielles.

Au-delà de la dimension technique, ces contraintes révèlent l'interaction entre exigences normatives internationales et réalités opérationnelles locales. En l'absence d'anticipation infrastructurelle adaptée, ces difficultés peuvent indirectement freiner l'élargissement du vivier féminin éligible, même lorsque l'institution affiche une volonté d'ouverture et de conformité aux standards internationaux.

### **Recommandation 5.1: Améliorer les infrastructures d'hébergement pour garantir l'intimité et la sécurité du personnel en déploiement**

Afin d'assurer des conditions de vie conformes aux standards internationaux et respectueuses de l'intimité du personnel, il est recommandé de veiller à une séparation appropriée des espaces d'hébergement pour les hommes et les femmes lors des déploiements en opérations de maintien de la paix. La création d'espaces de repos distincts contribue à améliorer le bien-être, la sécurité et la cohésion du contingent. Dans cette perspective, le recours à des structures d'hébergement modulaires (conteneurs aménagés) est à privilégier par rapport aux tentes collectives, car elles permettent une meilleure organisation des espaces et garantissent davantage de confidentialité.

#### **Actions à mener :**

- Planifier systématiquement des dortoirs séparés pour les hommes et les femmes dans les dispositifs d'hébergement lors de la préparation des contingents.
- Privilégier l'utilisation de structures modulaires préfabriquées (conteneurs aménagés) permettant une séparation claire et sécurisée des espaces de repos.
- Intégrer dans la planification logistique des installations sanitaires distinctes et proportionnelles aux effectifs (douches, toilettes, espaces d'hygiène).
- Anticiper ces besoins dès la phase de préparation et de génération des forces, en intégrant les exigences d'infrastructures dans les plans logistiques soumis aux Nations Unies.
- Sensibiliser les responsables logistiques et les commandants d'unité à l'importance de l'aménagement d'espaces de vie adaptés à un personnel mixte.

#### **5.2.2. L'insuffisance de la formation continue et internationale constitue un obstacle majeur.**

Moins de 44,2 % du personnel ont suivi une formation au maintien de la paix dans le cadre de la formation continue, et à peine 2,3 % ont bénéficié d'un cours en ligne. Moins de 10 % ont été formés à l'étranger. Cette faible formalisation limite l'accès aux parcours stratégiques et peut désavantager les femmes moins intégrées aux réseaux informels et aux désignations hiérarchiques.

**Tableau 40** *Modalités de formation au déploiement international et au maintien de la paix*

Modalités de formation	Personnel formé (Oui)	%	Personnel non formé (Non)	%
Formation continue en Côte d'Ivoire	38	44,19	48	55,81
Formation en ligne	2	2,33	84	97,67
Centre de formation au maintien de la paix hors Côte d'Ivoire	8	9,30	78	90,70
Formation hors Côte d'Ivoire (hors centre spécialisé)	8	9,30	78	90,70

### 5.2.3. Les conditions matérielles et logistiques sont également inadéquates.

Moins de 10 % du personnel dispose de toilettes adaptées, environ 80 % seulement peuvent verrouiller la porte des dortoirs, 62,4 % estiment que les uniformes sont adaptés à leur morphologie et moins de 37 % considèrent que les uniformes prennent en compte les vêtements traditionnels ou religieux. Ces déficits constituent des obstacles structurels, avec des effets plus prononcés pour les femmes.

Tableau 41

#### Accès aux conditions matérielles et d'hébergement lors des opérations de paix de l'ONU

Indicateur	Réponse positive (Oui) – n (%)	Réponse négative (Non) – n (%)
Accès à un type de toilettes approprié	17 (9,83 %)	155 (89,60 %)
Possibilité de verrouiller les portes des dortoirs	139 (80,35 %)	30 (17,34 %)
Uniformes adaptés à la morphologie	108 (62,43 %)	64 (36,99 %)

Tableau 42

#### Fréquence d'adaptation des uniformes aux vêtements religieux et/ou traditionnels lors de la plus récente mission ONU

Modalité de réponse	Fréquence	Pourcentage (%)
Toujours	33	19,08
Parfois	18	10,40
Jamais	109	63,01
Ne sait pas	12	6,94
Ne souhaite pas répondre	1	0,58
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

### 5.2.4. L'accès aux services de santé spécifiques reste limité.

Seuls 67,6 % du personnel déclarent avoir accès aux soins de santé mentale, moins de 50 % aux soins de santé reproductive, environ 33 % aux moyens de contraception et un peu plus de 50 % aux produits d'hygiène féminine. Ces insuffisances traduisent un déficit structurel dans la prise en compte des besoins spécifiques et peuvent limiter la participation effective des femmes aux missions.

**Tableau 43** Modalités de formation au déploiement international et au maintien de la paix

Type de service	Fournisseur / Modalité d'accès	Fréquence	Pourcentage (%)
Soins de santé généraux	ONU	70	40,46
	Forces armées de Côte d'Ivoire	38	21,97
	ONU et Forces armées de Côte d'Ivoire	61	35,26
	Aucun accès	2	1,16
	Ne sait pas	2	1,16
Soins de santé mentale	ONU	46	26,59
	Forces armées de Côte d'Ivoire	27	15,61
	ONU et Forces armées de Côte d'Ivoire	44	25,43
	Aucun accès	36	20,81
	Ne sait pas	20	11,56
Soins de santé reproductive	ONU	35	20,23
	Forces armées de Côte d'Ivoire	15	8,67
	ONU et Forces armées de Côte d'Ivoire	28	16,18
	Aucun accès	63	36,42
	Ne sait pas	32	18,50
Moyens de contraception	ONU (gratuits)	53	30,64
	Forces armées de Côte d'Ivoire (gratuits)	20	11,56
	ONU et Forces armées de Côte d'Ivoire (gratuits)	30	17,34
	Aucun accès	55	31,79
	Ne sait pas	14	8,09
	Ne souhaite pas répondre	1	0,58

### Recommandation 5.2 : Renforcer les dispositifs de santé et d'hygiène adaptés au personnel féminin en déploiement

Afin d'améliorer les conditions de santé, de sécurité et de bien-être du personnel féminin lors des opérations de maintien de la paix, il est recommandé de mettre en place des dispositifs médicaux et sanitaires spécifiquement adaptés à leurs besoins.

#### Actions à mener :

- Doter chaque contingent déployé d'un kit médical spécifique pour le personnel féminin, comprenant des produits d'hygiène, du matériel de diagnostic gynécologique de base et des médicaments adaptés, sous la supervision d'un personnel médical qualifié.
- Prévoir des installations sanitaires et des douches dédiées, équipées de systèmes de verrouillage interne sécurisé afin de garantir la confidentialité et la sécurité.
- Assurer un accès privé et sécurisé à ces infrastructures pour le personnel féminin.
- Intégrer ces exigences dans la planification logistique et sanitaire des contingents, en conformité avec les standards des Nations Unies relatifs aux conditions de vie en mission.

### 5.2.5. L'inadéquation des modalités de formation et de préparation accentue ces obstacles.

L'absence de formation en ligne et l'accès marginal aux formations à l'étranger restreignent la démocratisation et l'égalité d'accès à l'acquisition des compétences valorisées pour le déploiement.

### 5.2.6. Enfin, la normalisation et l'intériorisation des obstacles apparaissent dans les réponses du personnel.

Moins de 8 % citent l'inadaptation des infrastructures et des équipements comme défi majeur, ce qui peut refléter une normalisation des contraintes matérielles plutôt qu'une absence réelle de problèmes.

**Tableau 44** Perception de l'adaptation des équipements et infrastructures aux besoins des femmes militaires

Les équipements et infrastructures ne sont pas adaptés aux femmes	Fréquence	Pourcentage (%)
Oui	27	7,11
Non	353	92,89
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

Bien que le Thème 5 se classe à la 4<sup>ème</sup> position du classement général avec une moyenne pondérée affichée en jaune, cette apparence d'« obstacle modéré » cache des vulnérabilités importantes. Une analyse détaillée des scores révèle une réalité plus préoccupante :

Une alerte institutionnelle sévère : Les indicateurs relatifs à l'« obstacle global » et, plus spécifiquement, à l'« obstacle institutionnel pour les femmes » sont tous deux dans le rouge. Cela démontre que les structures actuelles pénalisent lourdement la progression des femmes sur ce pilier.

Un équilibre fragile : Si la note globale reste en zone jaune, c'est uniquement grâce à la « mise en œuvre » qui compense statistiquement les défaillances structurelles. Le Thème 5 se situe d'ailleurs à la borne supérieure des obstacles moyens, frôlant ainsi la zone de danger immédiat.

Face à ce constat, l'institution ne peut se contenter d'un suivi passif. Il est impératif de transformer l'environnement de travail en agissant sur deux leviers majeurs : la logistique et l'accompagnement médical spécifique (santé reproductive, suivi post-maternité). L'enjeu est de garantir le maintien des femmes dans le vivier des personnels éligibles et disponibles, transformant ainsi un frein institutionnel en un levier de performance inclusive.

Cela démontre que les structures actuelles pénalisent lourdement la progression des femmes sur ce pilier.



## Thématique 6 Expériences dans les opérations de paix

Priorité faible

La thématique des expériences des opérations de paix évalue l'impact des expériences (positives et négatives) pendant le déploiement, y compris les expériences de participation significative, sur la décision des femmes de se redéployer ou non, et d'encourager ou de décourager les autres à se déployer.

### 6.1. Bonnes pratiques

#### 6.1.1. Les missions comme levier de professionnalisation et d'ouverture culturelle.

Les décideurs mettent en avant la mission comme un levier de professionnalisation, d'ouverture culturelle et de reconnaissance sociale. Le retour de mission est associé à une valorisation symbolique et à une amélioration de l'image institutionnelle, tant à l'interne qu'auprès des populations locales. Les femmes sont également décrites comme jouant un rôle positif dans l'interface civilo-militaire, facilitant les échanges avec les communautés, ce qui peut renforcer l'efficacité globale du contingent. Cette reconnaissance, bien que souvent formulée de manière générale, ouvre un espace pour positionner les expériences féminines comme ressources stratégiques plutôt que comme exceptions à gérer.

*« Elles reviennent avec beaucoup d'expérience, un autre regard sur le travail militaire et un échange culturel qui leur permet de mieux comprendre les populations et de mieux travailler avec les équipes. Cela donne aussi une bonne image de notre armée quand elles sont bien intégrées dans les contingents. »*

Des pratiques organisationnelles globalement favorables à la préparation, à l'inclusion et au bien-être du personnel en mission.

La participation majoritaire aux activités de mentorat et de réseautage est une pratique positive qui favorise le partage d'expériences, le développement professionnel et le sentiment d'appartenance à la mission.

**Tableau 45** Participation du personnel à des activités de mentorat / réseautage

Type d'activité de mentorat / réseautage	Oui (Effectif /%)	Non (Effectif /%)
Groupe pour le personnel féminin	19 (10,98)	154 (89,02)
Groupe pour le personnel masculin	10 (5,76)	163 (94,22)
Programme formel de mentorat ou de réseautage fourni par les forces armées	16 (9,25)	157 (90,75)
Groupes ou réseaux informels (équipes sportives, activités culturelles, WhatsApp, groupes de discussion, etc.)	44 (25,43)	129 (74,57)

Le fort sentiment de préparation globale du personnel indique l'efficacité des dispositifs de préparation existants, qui doivent être maintenus et systématisés pour l'ensemble des déployé-e-s.

**Tableau 46** Niveau de préparation déclaré lors de la plus récente mission

Dans quelle mesure pensez-vous avoir été préparé-e lors de votre plus récente mission ?	Effectif	Pourcentage
Partiellement préparé-e	2	1,16
Préparé-e	31	17,92
Très bien préparé-e	140	80,92
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

L'existence d'une formation sur le genre constitue une bonne pratique à pérenniser. Elle contribue à sensibiliser le personnel aux enjeux spécifiques liés au genre et aux violences sexuelles dans les contextes de mission.

**Tableau 47** *Accès des personnels déployé-e-s aux formations en matière de genre, de prévention des abus et de protection*

Type de formation	Oui ( Effectif /%)	Non (Effectif /%)
Formation sur la prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS)	111 (64,16)	62 (35,84)
Formation générale sur le genre	133 (76,88)	40 (23,12)
Formation sur le genre pour le leadership	79 (45,66)	94 (54,34)
Formation spécialisée sur le genre (prévention de la violence sexuelle, protection des civil-e-s, etc.)	110 (63,58)	63 (36,42)
Formation sur le harcèlement au sein de l'institution	92 (53,18)	81 (46,82)

Les perceptions largement positives en matière de respect, d'absence de discrimination et de favoritisme indiquent que les normes organisationnelles et les mécanismes de régulation sociale fonctionnent globalement bien et doivent être consolidés.

**Tableau 48** *Perception du respect accordé à l'ensemble du personnel lors des déploiements*

Quels groupes, le cas échéant, étaient traités avec moins de respect lors de N'IMPORTE LEQUEL de vos déploiements : Personne/Tout le monde est traité avec respect	Effectif	Pourcentage
Non	28	16,18
Oui	145	83,82
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

La majorité du personnel ne rencontrant pas de difficultés de communication avec la famille et les proches, cette pratique doit être soutenue, car elle contribue à l'équilibre personnel et au bien-être en mission.

**Tableau 49** *Capacité des militaires déployé-e-s à maintenir la communication avec leur famille durant le déploiement*

Pendant votre déploiement, étiez-vous en mesure de communiquer avec votre famille	Effectif	Pourcentage
Oui	169	97,69
Non	4	2,31
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

## 6.2. Principaux obstacles

### 6.2.1. Le manque d'implication des femmes sur le terrain.

Il est ressorti des entretiens des discours critiques sur l'engagement et la disponibilité des femmes en mission, qui peuvent se traduire par des jugements collectifs affectant la cohésion. Certaines pratiques d'évitement, réelles ou perçues, sont interprétées comme un manque d'implication et deviennent des marqueurs symboliques de différence entre hommes et femmes.

Ces perceptions, lorsqu'elles ne sont pas objectivées par des critères formels, contribuent à renforcer une lecture genrée de la performance en mission et peuvent influencer indirectement les décisions futures de sélection et d'affectation.

« Elles ont de bon comportement quant à l'exécution des tâches. Mais, certaines trouvent toujours des stratagèmes pour ne pas aller en mission. Elles préfèrent rester dans les casernes selon leur décision ou celle du chef. Cette situation peut fragiliser la cohésion du groupe. D'autres se mettent à l'écart lorsqu'il s'agit des activités fournissant d'efforts physiques. Elles ne sont pas dans les unités opérationnelles. Il faut organiser des sensibilisations afin de changer le Mindset des femmes dans l'armée car elles sont à la base des obstacles.»

### 6.2.2. Une préparation encore insuffisante face aux violences sexuelles et un accompagnement post-déploiement très limité.

Malgré une bonne préparation générale, moins de 75 % du personnel se déclare préparé à gérer des situations de viol conjugal, de viol commis par un-e militaire local-e ou par un-e casque bleu-e. Néanmoins, les femmes se sentent plus préparées que les hommes à gérer une situation de viol conjugal ainsi qu'un viol commis par un-e militaire local-e.

**Tableau 50** Modalités de formation au déploiement international et au maintien de la paix

Modalités de réponse	Viol par le mari Effectif (%)	Viol par un-e policier-ère local-e Effectif (%)	Viol par un-e casque/ béret bleu-e Effectif (%)
Pas du tout d'accord	21 (12,14)	20 (11,56)	15 (8,67)
Pas d'accord	34 (19,65)	36 (20,81)	33 (19,08)
Ni d'accord ni en désaccord	18 (10,40)	18 (10,40)	17 (9,83)
D'accord	68 (39,31)	62 (35,84)	68 (39,31)
Tout à fait d'accord	24 (13,87)	28 (16,18)	29 (16,76)
Autre	1 (0,58)	2 (1,16)	5 (2,89)
Je ne souhaite pas répondre	7 (4,05)	7 (4,05)	6 (3,47)
<b>Total</b>	<b>173 (100)</b>	<b>173 (100)</b>	<b>173 (100)</b>

**Tableau 51** Comparaison par sexe du niveau de préparation à la gestion des violences sexuelles (tests de différence de moyennes)

Indicateur	Hommes (N=95) Moyenne	Femmes (N=78) Moyenne	Différence (H - F)	t	ddl	p-value (bilatérale)	Commentaire
Préparé-e à gérer une situation de viol par un-e policier-ère local-e	3,17	3,77	-0,60	-2,67	171	08	Écart significatif en faveur des femmes
Préparé-e à gérer une situation de viol par le mari	3,18	3,69	-0,51	-2,31	171	0,022	Écart significatif en faveur des femmes

Le soutien apporté au personnel après le déploiement est très limité, qu'il provienne de l'ONU, du gouvernement, de la hiérarchie ou des collègues, ce qui fragilise la transition post-mission et la prise en charge des effets du déploiement.

**Tableau 52** Aide à la transition post-déploiement

Acteur	Non Effectif (%)	Oui Effectif (%)	Total
Gouvernement	142 (82,08)	31 (17,92)	173 (100)
Supérieur-e hiérarchique	145 (83,82)	28 (16,18)	173 (100)
ONU	109 (98,84)	64 (1,16)	173 (100)

### Recommandation 6.1 : Renforcer les dispositifs de santé et d'hygiène adaptés au personnel féminin en déploiement

Afin d'améliorer les conditions de santé, de sécurité et de bien-être du personnel féminin lors des opérations de maintien de la paix, il est recommandé de mettre en place des dispositifs médicaux et sanitaires spécifiquement adaptés à leurs besoins.

#### Actions à mener :

- Doter chaque contingent déployé d'un kit médical spécifique pour le personnel féminin, comprenant des produits d'hygiène, du matériel de diagnostic gynécologique de base et des médicaments adaptés, sous la supervision d'un personnel médical qualifié.
- Prévoir des installations sanitaires et des douches dédiées, équipées de systèmes de verrouillage interne sécurisé afin de garantir la confidentialité et la sécurité.
- Assurer un accès privé et sécurisé à ces infrastructures pour le personnel féminin.
- Intégrer ces exigences dans la planification logistique et sanitaire des contingents, en conformité avec les standards des Nations Unies relatifs aux conditions de vie en mission.





## Thématique 7 Avancement professionnel

### Priorité Moyenne

La thématique de l'avancement professionnel mesure si les opérations de paix favorisent la carrière du personnel en uniforme. Ceci, à son tour, affecte la probabilité que les hommes et les femmes soient déployé-e-s et redéployé-e-s. Les femmes qui ont été déployées peuvent choisir de ne pas se redéployer si cela n'est pas avantageux pour leurs perspectives de carrière.

### 7.1. Bonnes pratiques

#### 7.1.1. La reconnaissance institutionnelle.

Les mécanismes de reconnaissance existants comme des décorations, des gratifications financières et la valorisation symbolique, constituent des incitations tangibles à la participation. Ils contribuent à rendre visible l'engagement en OMP au sein des unités et à renforcer le prestige individuel des personnels déployés. Pour les femmes, ces marqueurs peuvent servir de capital symbolique, renforçant leur légitimité professionnelle dans des environnements majoritairement masculins.

*« Ceux qui participent aux OMP sont décorés à leur retour et gagnent une plus-value et une gratification. Comme recommandations pour intégrer plus des femmes dans les OMP, il faut trouver la solution à la base : susciter l'incitation des femmes à postuler, augmenter la capacité d'accueil, promouvoir l'égalité et non l'quitté, faire la publicité des femmes militaires. »*

Des effets professionnels largement positifs du déploiement, sans influence négative sur la carrière et avec une reconnaissance majoritairement institutionnelle.

La participation aux opérations de maintien de la paix contribue de manière significative au renforcement des compétences professionnelles, plus de six personnes sur dix déclarant acquérir de nouvelles aptitudes et près des trois quarts estimant que le déploiement améliore leur curriculum vitae.

**Tableau 53** *Avantages professionnels perçus par les militaires ayant participé à une opération de paix de l'ONU*

Avantage perçu	Non (%)	Oui (%)	Total
Amélioration du curriculum vitae (CV)	41 (23,70)	132 (76,30)	173
Acquisition de nouvelles compétences	29 (16,76)	144 (83,24)	173

Le déploiement ne constitue pas un frein à la carrière, dans la mesure où il n'est pas perçu comme retardant les promotions ni comme perturbant les opportunités professionnelles ultérieures.

**Tableau 54** *Les missions de maintien de la paix ne retardent pas les promotions/ ne perturbent pas les opportunités de carrière*

Réponses	Effectif	Pourcentage
Non	156	98,27
Oui	17	9,83
Total	173	100

La majorité du personnel bénéficie effectivement d'une forme de reconnaissance au retour de mission, principalement de la part des forces armées et de la hiérarchie directe, ce qui contribue au sentiment de valorisation institutionnelle.

**Tableau 55** *Formes de reconnaissance souhaitée et reçue*

Acteur	Non Effectif (%)	Oui Effectif (%)	Total
Reconnaissance de la part d'un-e supérieur-e hiérarchique	38,73	54,34	+15,61
Reconnaissance de la part des forces armées en général	24,83	78,03	+53,17
Reconnaissance par l'ONU / les organisations internationales	16,76	39,88	+32,95
Reconnaissance par le gouvernement	8,09	39,88	+31,79
Reconnaissance de la part de la famille et des ami-e-s	3,47	23,12	+19,65
Reconnaissance de la part de la communauté	0,58	5,78	+5,20
Reconnaissance dans les réseaux sociaux/les médias (par exemple : journaux, magazines, radio)	0,58	5,20	+4,62
Reconnaissance de la part de la population	0,58	5,20	+4,62

## 7.2. Principaux obstacles

### 7.2.1. Le faible impact du déploiement sur la promotion.

Le principal frein réside dans le fait que les OMP ne constituent pas un critère formel d'évaluation pour la promotion ou l'avancement de grade. Cette absence de reconnaissance institutionnelle structurelle limite la capacité des femmes à convertir leur participation en mission en avantages de carrière durables, renforçant ainsi les inégalités existantes dans l'accès aux positions de commandement.

*« Le retour des militaires est positif mais ne permet d'avoir un grade supérieur car les grades ne sont pas liés aux missions. »*

L'impact du déploiement sur l'avancement de carrière reste limité, moins de six personnes sur dix estiment qu'il favorise effectivement la progression professionnelle.

**Tableau 56** *Perception de la participation aux opérations de paix comme levier de promotion professionnelle (montée en grade)*

Quels avantages pensez-vous obtenir/avoir obtenu en participant ayant participé à une opération de paix de l'ONU ? Montée en grade	Effectif	Pourcentage
Non	168	97,11
Oui	5	2,89
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

## Recommandations 7.1 : Valoriser et promouvoir le personnel féminin après les missions

### 1 Renforcer l'accès à la formation après les missions

Il est recommandé d'instituer un quota de places réservées au retour de mission dans les cycles de formation et de perfectionnement pour l'ensemble des catégories de personnel (officiers, sous-officiers et militaires du rang). Cette mesure permettrait de valoriser l'expérience acquise en mission et de favoriser la progression de carrière du personnel féminin.

### 2 Mettre en place des mécanismes de reconnaissance institutionnelle

L'organisation de journées de reconnaissance et d'hommage à l'issue des missions contribuerait à valoriser l'engagement des militaires. Ces initiatives pourraient inclure la remise de médailles, de lettres de félicitations ou d'attestations de service, afin de renforcer la motivation et la visibilité des contributions féminines au sein des forces armées.

### 3 Promouvoir l'accès des femmes aux postes de responsabilité

Il est recommandé de favoriser la nomination du personnel féminin qualifié et méritant à des postes de responsabilité ou de premier plan, en reconnaissant leurs compétences, leur leadership et leur expérience opérationnelle. Cette mesure contribuerait à renforcer leur représentation dans les instances de décision et à encourager des trajectoires professionnelles plus équilibrées.

### 4 Instituer un système de mentorat au sein de l'institution

La mise en place d'un dispositif de mentorat permettrait d'accompagner les jeunes recrues et les militaires en début de carrière. Des femmes militaires expérimentées pourraient ainsi jouer le rôle de modèles inspirants, en partageant leur expérience, en conseillant les nouvelles recrues et en facilitant leur intégration et leur progression au sein de l'institution.





## Thématique 8 Leadership en cascade

Priorité Moyenne

La thématique du leadership en cascade explore l'impact de la volonté politique des personnes occupant des postes influents (ou de leur absence) sur le déploiement des femmes et leur participation significative aux opérations de paix.

### 8.1. Bonnes pratiques

#### 8.1.1. L'existence de la cellule genre.

L'existence d'une cellule genre au niveau central et de formations dédiées constitue un cadre institutionnel favorable à la promotion d'un leadership inclusif. Ces dispositifs offrent un potentiel de normalisation des questions de genre dans la chaîne de commandement, en particulier s'ils sont systématiquement relayés et intégrés dans les formations des chefs d'unité et des cadres intermédiaires. « Il y existe une stratégie formelle d'intégration des femmes dans les missions par exemple la promotion du genre, les formations en genre. »

#### 8.2.1. Un leadership jugé ouvert et impliqué, appuyé par des mécanismes de mentorat et un besoin exprimé de renforcement des compétences en matière de genre.

Le leadership est perçu comme relativement engagé et accessible, une majorité du personnel se déclarant à l'aise pour aborder avec la hiérarchie des questions professionnelles, personnelles ou liées à des situations de mauvaise conduite. La majorité du personnel estime que haut·e·s dirigeant·e·s écoutent les personnes de grade inférieur.

Tableau 57

*Perception de l'écoute et de la valorisation de l'expérience des personnels de rang inférieur par la hiérarchie militaire*

Dans quelle mesure êtes-vous d'accord avec l'affirmation suivante : « Les haut·e·s dirigeant·e·s des forces armées de Côte d'Ivoire refusent souvent d'écouter l'expérience des membres des forces armées de Côte d'Ivoire de grade inférieur. »	Effectif	Pourcentage
Pas du tout d'accord	57	15
Pas d'accord	140	36,84
Neutre	49	12,89
D'accord	77	20,26
Tout à fait d'accord	25	6,58
Je ne sais pas	18	4,74
Je ne souhaite pas répondre	14	3,68
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

**Tableau 58** *Disposition du personnel à approcher la hiérarchie selon la situation*

Réponses	Formation supplémentaire (Effectif /%)	Signaler une mauvaise conduite (Effectif /%)	Aborder des questions personnelles (Effectif /%)
Très disposé-e	147 (38,68)	92 (24,21)	71 (18,68)
Disposé-e	166 (43,68)	191 (50,26)	147 (38,68)
Neutre	16 (4,21)	36 (9,47)	49 (12,89)
Réticent-e	35 (9,21)	40 (10,53)	63 (16,58)
Très réticent-e	9 (2,37)	14 (3,68)	39 (10,26)
Je ne sais pas	7 (1,84)	2 (0,53)	7 (1,84)
Je ne souhaite pas répondre	-	5 (1,32)	4 (1,05)
<b>Total</b>	<b>380 (100)</b>	<b>380 (100)</b>	<b>380 (100)</b>

Près de la moitié du personnel a au moins un-e mentor-e au sein des forces armées, ce qui constitue un facteur important de transmission informelle des normes et de développement professionnel.

**Tableau 59** *Existence de mentor-e au sein de l'institution*

Avez-vous au moins un-e mentor-e au sein des forces armées de Côte d'Ivoire	Effectif	Pourcentage
Oui	175	46,05
Non	199	52,37
Je ne sais pas	2	0,53
Je ne souhaite pas répondre	4	1,05
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

Près de la moitié du personnel a déjà servi sous la supervision immédiate d'une femme, ce qui contribue à normaliser le leadership féminin et à réduire les résistances liées au genre.

**Tableau 60** *Avoir servi sous la supervision d'une femme*

Réponses	Effectif	Pourcentage
Oui	84	48,55
Non	89	51,45
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>100</b>

Des formations sur le genre existent à différents moments du parcours professionnel, notamment à l'académie et lors du déploiement, indiquant une base institutionnelle sur laquelle renforcer l'intégration du genre.

Tableau 61

### Accès des personnels militaires aux formations institutionnelles en matière de genre et de prévention des violences

Type de formation	Oui (Effectif /%)	Non (Effectif /%)	Total
Prévention de l'exploitation et des abus sexuels (EAS)	123 (32,37)	257 (67,63)	380 (100)
Formation générale sur le genre	180 (47,37)	200 (52,63)	380 (100)
Formation spécialisée sur le genre (violence sexuelle, protection des civil-e-s, etc.)	95 (25)	285 (75)	380 (100)
Formation sur le harcèlement au sein de l'institution	112 (29,47)	268 (70,53)	380 (100)

Une demande explicite de formation sur le genre est exprimée par une part importante du personnel, y compris aux niveaux intermédiaire et supérieur, ce qui constitue une opportunité pour renforcer les capacités et la diffusion des normes.

Grade intermédiaire ou supérieur souhaite suivre une formation sur le genre. Moins de 50 % des personnes ayant répondu «Moyen» ou «Élevé» au rang 2 ont répondu «Aucune de ces réponses»

Tableau 62

### Répartition des réponses « Aucune de ces réponses » selon le rang hiérarchique

«Aucune de ces réponses»	Rang			Total
	Inférieur	Médian	Supérieur	
Non	59	85	44	188
	44,36	53,12	50,27	49,47
Oui	74	75	43	192
	55,64	46,88	49,43	50,53
Total	133	160	87	380
	100	100	100	100

## 8.2. Principaux obstacles

### 8.2.1. La non appropriation des stratégies genre de l'EMGA par les chefs d'unité.

Le principal obstacle réside dans la méconnaissance ou la non-appropriation des stratégies genre par les responsables d'unités. Cette situation crée une rupture dans la chaîne de leadership, où les orientations centrales ne se traduisent pas systématiquement en pratiques locales, limitant ainsi l'impact réel des politiques d'intégration des femmes. « J'ignore l'existence d'une stratégie d'intégration des femmes dans les OMP. Elles sont choisies selon les conditions physiques, la rigueur. »

### 8.2.2. La faible connaissance des normes internationales et engagement institutionnel limité en faveur de l'égalité de genre.

Le niveau de connaissance de la Résolution 1325 est faible, tant chez les haut-e-s dirigeant-e-s que parmi le personnel, ce qui entrave l'appropriation des engagements internationaux en matière de femmes, paix et sécurité.

Tableau 63

## Répartition des réponses « Aucune de ces réponses » selon le rang hiérarchique

Réponses	Rang			
	Officiers	Sous-officier	Militaire de rang	Total
Oui	41	50	12	103
	48,81	25,77	11,76	27,11
Non	39	139	89	267
	46,43	71,65	87,25	70,26
Je ne sais pas	4	5	1	10
	4,76	2,58	0,98	2,63
Total	84	194	102	380
	100	100	100	100

Bien que des formations sur le genre existent, elles sont faiblement soutenues et encouragées par la hiérarchie, ce qui réduit leur portée et leur légitimité institutionnelle.

Tableau 64

## Encouragement des formations sur le genre par les dirigeant-e-s

Réponses	Effectif	Pourcentage
Oui	113	29,74
Non	261	68,68
Je ne souhaite pas répondre	4	1,05
Je ne sais pas	2	0,53
Total	380	100

Les alliés masculins en faveur de l'égalité de genre restent peu visibles. en effet, une faible part du personnel de l'échantillon déclare connaître des hommes qui défendent les femmes victimes de discrimination, qui promeuvent des politiques en faveur des femmes ou qui échangent avec leurs collègues hommes afin de corriger un comportement problématique envers les femmes.

Tableau 65

## Actions déclarées en faveur de l'égalité de genre et de la lutte contre les discriminations au sein des forces armées

Actions mentionnées	Oui (Effectif /%)	Non (Effectif/%)	Total
Aucune de ces actions	146 (38,42)	234 (61,58)	380 (100)
Défendre les femmes victimes de discrimination	80 (21,05)	300 (78,95)	380 (100)
Contribuer à la promotion des femmes dans les grades	49 (21,05)	331 (78,95)	380 (100)
Promouvoir des politiques favorables aux femmes	49 (12,89)	331 (87,11)	380 (100)
Intervenir auprès de collègues hommes pour corriger des comportements problématiques envers les femmes	68 (17,89)	312 (82,11)	380 (100)

## Recommandations 8.1 : pour renforcer l'intégration de la dimension genre au sein des unités

### 1 Renforcer la sensibilisation sur l'importance du genre dans les opérations de maintien de la paix (OMP)

Il est recommandé d'instituer un quota de places réservées au retour de mission dans les cycles de formation et de perfectionnement pour l'ensemble des catégories de personnel (officiers, sous-officiers et militaires du rang). Cette mesure permettrait de valoriser l'expérience acquise en mission et de favoriser la progression de carrière du personnel féminin.

#### **Actions à mener :**

- Organiser des sessions de sensibilisation et de formation sur les enjeux du genre dans les OMP au sein des unités
- Mettre en place des séminaires et cadres de dialogue réunissant le haut commandement, les instances féminines et les partenaires institutionnels (notamment ONU Femmes), ainsi que les points focaux genre des différentes unités.

### 2 Valoriser les capacités opérationnelles du personnel féminin

Afin de déconstruire certaines perceptions limitantes, il est recommandé de promouvoir la démonstration concrète des capacités opérationnelles du personnel féminin.

#### **Actions à mener :**

- Organiser des **exercices tactiques et sportifs à grande échelle**, incluant une forte participation féminine, afin de mettre en évidence leurs compétences et leurs performances opérationnelles.
- Valoriser ces initiatives à travers des activités de communication interne et institutionnelle.

### 3 Institutionnaliser et renforcer le rôle des points focaux genre

Les points focaux genre jouent un rôle essentiel dans l'intégration de la dimension genre au sein des unités. Il est donc nécessaire de consolider leur statut institutionnel et de clarifier leurs responsabilités.

#### **actions à mener :**

- Réaliser une évaluation de l'existence légale et institutionnelle des points focaux genre, ainsi que de la documentation encadrant leurs rôles et leurs prérogatives.
- Élaborer des fiches de tâches claires et un chronogramme d'activités pour les points focaux genre au sein des bataillons et des unités.
- Organiser des sessions de formation et de renforcement des capacités, en collaboration avec des partenaires institutionnels spécialisés.
- Formaliser, par arrêté ou décision administrative, les attributions des points focaux genre ainsi que les responsabilités de leur hiérarchie dans la mise en œuvre et le suivi des actions liées à l'intégration du genre.



## Thématique 9 Rôles basés sur le genre

Priorité élevée

La thématique transversale des rôles basés sur le genre vise à déterminer si la prévalence des stéréotypes de genre et des attitudes discriminatoires influence le nombre de femmes déployées et leur capacité à participer de manière significative aux opérations de paix. Nous évaluons cela en examinant dans quelle mesure les femmes et les hommes ont des rôles traditionnels et des opinions sur les rôles que les hommes et les femmes jouent dans la société. Nous évaluons également dans quelle mesure une norme de protection du genre existe dans l'institution. Cela signifie que nous évaluons si les hommes et les femmes continuent à penser que les femmes doivent être protégées du danger.

### 9.1. Bonnes pratiques

#### 9.1.1 La mise sur un pied d'égalité des femmes et des hommes.

Le principe d'égalité statutaire est clairement affirmé par plusieurs responsables, ce qui constitue un cadre normatif favorable à une évolution des pratiques. Cette reconnaissance officielle peut servir de base pour questionner et réformer les affectations différenciées observées sur le terrain.

*« Les missions sont ouvertes à tout le monde. Les femmes jouent le rôle pour lequel elle a été prise. Si elle a été prise comme combattante, elle va pour être combattante. Il y'a plus de combattants que d'observateurs, c'est par rapport à ce que tu as coché...»*

Les femmes et les hommes sont déployé-e-s dans un nombre globalement équivalent de missions et interviennent dans les mêmes types de missions, ce qui traduit une égalité formelle d'accès aux opportunités opérationnelles.

Tableau 66 Déploiement selon la mission et le sexe

Mission	Déploiement	Hommes	Militaire de rang	Total
MINUSMA (Mali)	Non	21 (52,50)	19 (47,50)	40 (100)
	Oui	75 (55,97)	59 (44,03)	134 (100)
MINUSIL / UNAMSIL (Sierra Leone)	Non	94 (54,65)	78 (45,35)	172 (100)
	Oui	1 (100)	0 (0)	1 (100)
MINURCAT (RCA-Tchad)	Non	77 (56,20)	60 (43,80)	137 (100)
	Oui	19 (51,35)	18 (48,65)	37 (100)
ECOMIG (Gambie)	Non	95 (55,23)	77 (44,77)	172 (100)
	Oui	0 (0)	1 (100)	1 (100)
MINURSO (Sahara occidental)	Non	95 (55,56)	76 (44,44)	171 (100)
	Oui	0 (0)	2 (100)	2 (100)
MINUAAH (Yémen)	Non	95 (55,23)	77 (44,77)	172 (100)
	Oui	0 (0)	1 (100)	1 (100)

### 9.1.2. Le partage des responsabilités entre femmes et hommes.

Les femmes participent aux mêmes tâches genrées que les hommes et occupent également des rôles opérationnels et de direction, ce qui indique une répartition relativement égalitaire des responsabilités et des fonctions.

**Tableau 67**

#### Répartition des tâches domestiques et communautaires selon le sexe au sein des forces armées

Tâches	Participation	Hommes Effectif (%)	Femmes Effectif (%)	Total
Cuisine	Non	95 (52,23)	77 (44,77)	172 (100)
	Oui	0 (0)	1 (100)	1 (100)
Nettoyage	Non	21 (51,22)	20 (48,78)	41 (100)
	Oui	74 (56,06)	58 (43,94)	132 (100)
Appui bénévole à la communauté locale	Non	79 (56,43)	61 (43,57)	140 (100)
	Oui	16 (48,48)	17 (51,52)	33 (100)

Groupe	Effectif (N)	Moyenne	Écart-type	Erreur standard	IC à 95 %
Hommes	95	0,947	0,224	0,023	[0,902 ; 0,993]
Femmes	78	0,974	0,321	0,036	[0,902 ; 1,047]
Ensemble	173	0,959	0,272	0,021	[0,919 ; 1,0]
<b>Différence (H - F)</b>	-	<b>- 0,027</b>	-	0,042	[-0,109 ; 0,055]

Les femmes participent plus souvent que les hommes à des opérations de combat ou tactiques en mission de maintien de la paix. Cela confirme que les femmes ne sont pas cantonnées à des rôles de soutien et renforce l'idée que les femmes sont effectivement mobilisées dans des rôles opérationnels exigeants, et pas seulement perçues comme capables de le faire.

Les décideurs ont une vision très positive de la contribution des femmes.

« Les femmes peuvent servir à tous les niveaux, pourvu qu'elles le veuillent. »

« Nous n'avons pas beaucoup de femmes dans notre unité, mais celles que nous avons répondent bien dans les missions. Actuellement, il y a une qui nous vient de la Centrafrique qui commande le détachement pour la sécurisation des élections à l'intérieur du pays »

**Tableau 68**

#### Engagement dans des rôles de combat tactique selon le sexe

Réponses	Homme	Femme	Total
Oui	109	55	164
	66,46	33,54	100
Non	80	133	213
	37,56	62,44	100
Je ne souhaite pas répondre	1	2	3
	33,33	66,67	100
<b>Total</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>380</b>
	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

Sexe	N	Moyenne	Erreur Std.	Écart-type	IC 95% [inf ; sup]
Homme	95	3,126	0,196	1,909	2,737 – 3,515
Femme	78	3,885	0,240	2,120	3,407 – 4,363
<b>Total</b>	<b>173</b>	<b>3,468</b>	<b>0,155</b>	<b>2,036</b>	<b>3,163 – 3,774</b>

**Tableau 69** Occupation des postes de direction selon le sexe

Combien de postes de commandement avez-vous occupé ?	Homme	Femme	Total
0	94	119	213
	44,13	55,87	100
1	27	24	51
	52,94	47,06	100
2	18	12	30
	60	40	100
3	16	14	30
	53,33	46,67	100
4	8	0	8
	100	0	100
5	5	2	7
	71,43	28,57	100
6	1	1	2
	50	50	100
7	0	1	1
	0	100	100
8	1	1	2
	50	50	100
9	0	1	1
	0	100	100
10	2	1	3
	66,67	33,33	100
20	1	0	1
	100	0	100
Refus de répondre	17	14	31
	50	45,16	100
<b>TOTAL</b>	<b>190</b>	<b>190</b>	<b>380</b>
	<b>50</b>	<b>50</b>	<b>100</b>

**Tableau 70** Nombre de participation aux OMP selon le sexe

A combien d'opérations de paix avez-vous participé au total?	Homme	Femme	Total
1	91	72	163
	55,56	44,44	100
2	3	6	9
	33,33	66,67	100
6	1	0	1
	100	0	100
Total	95	78	173
	54,91	45,09	100

**Tableau 71** Comparaison hommes-femmes des indicateurs de leadership et de participation aux missions de maintien de la paix

Groupe	Hommes(N) Moyenne	Femmes(N) Moyenne	Différence (H - F)	t	ddl	p-value (bilatérale)	Commentaire
Nombre de poste de direction occupés	190 90,55	190 74,35	16,21	0,58	378	0,564	Aucune différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes
Participation aux missions de maintien de la paix	95 1,28	78 1,08	0,21	0,90	171	0,368	Aucune différence statistiquement significative entre les hommes et les femmes

La grande majorité des répondant-e-s considère que les femmes sont aussi capables que les hommes de participer à des opérations tactiques, y compris spéciales, ce qui constitue un facteur clé de légitimation professionnelle des femmes.

Tableau 72

## Perception de la capacité des femmes à participer à des opérations tactiques, selon le sexe

Les femmes sont capables de participer à des opérations tactiques spéciales	Hommes	Femmes	Total
Pas du tout d'accord	0	1	1
	0	100	100
Pas d'accord	6	0	6
	100	0	100
Neutre	7	1	8
	87,50	12,50	100
D'accord	93	64	157
	59,24	40,76	100
Tout à fait d'accord	83	123	206
	40,29	59,71	100
Je ne sais pas	1	1	2
	50	50	100
Total	190	190	380
	50	50	100

## 9.2. Principaux obstacles

### 9.2.1. La peur des missions de terrain.

Les missions de terrain, perçues comme plus dangereuses et exigeantes, conduisent à un tri du personnel lors du déploiement. Dans ce cadre, les femmes sont sélectionnées de manière spécifique en fonction de leur capacité supposée à faire face aux contraintes opérationnelles, certaines exprimant une préférence pour le travail administratif. Dès lors, cette orientation vers des fonctions de soutien constitue un frein à leur déploiement sur le terrain.

*« Généralement, les missions de la Côte d'Ivoire sont des missions de contact où les unités doivent être dehors, sur le terrain. Ces missions de contact sont plus dangereuses. Du coup, dans le choix du personnel à déployer, on essaie de faire un tri. Ainsi au niveau des femmes, nous sélectionnons, celles qui peuvent soutenir ce genre de mission où on est sous tension. Les femmes sont différentes. Certaines sont vraiment féminines et préfèrent le travail administratif ».*

Par ailleurs, le pouvoir discrétionnaire important des chefs de corps, qui disposent de la décision finale en matière de sélection pour le déploiement aux OMP, ouvre un espace propice à l'expression de biais de genre. Toutefois, les données disponibles ne permettent pas de documenter directement l'existence de cas de discrimination explicite à ce niveau.

Indépendamment de ces situations, la persistance de stéréotypes de genre demeure significative, comme en témoigne le fait qu'une part importante du personnel adhère encore à des normes traditionnelles de protection masculine des femmes.

*« C'est vrai que dans l'armée les femmes excellent dans les missions de soutien et certaines femmes se démarquent dans les missions de terrain, mais il y a des hommes pour qui ça ne passe pas de se voir supplanter par les femmes dans certains postes. On a le témoignage par exemple d'un officier qui a admis ne pas se remettre du fait d'être surplânté par une femme lors d'une formation ».*

La moitié du personnel est d'accord ou tout à fait d'accord avec l'idée selon laquelle un homme devrait avoir le dernier mot en ce qui concerne les décisions prises dans son foyer.

Tableau 73

*Un homme devrait avoir le dernier mot en ce qui concerne les décisions prises dans son foyer*

Réponses	Effectif	Pourcentage
Pas du tout d'accord	33	8,68
Pas d'accord	115	30,26
Neutre	38	10
D'accord	121	31,84
Tout à fait d'accord	71	18,68
Je ne sais pas	2	0,53
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

Plus de la moitié du personnel considère qu'une épouse devrait écouter son mari même en cas de désaccord, ce qui reflète une vision hiérarchisée des relations de genre susceptible d'influencer les dynamiques professionnelles.

Tableau 74

*Une bonne épouse devrait écouter son mari même si elle n'est pas d'accord avec lui*

Réponses	Effectif	Pourcentage
Pas du tout d'accord	35	9,21
Pas d'accord	95	25
Neutre	39	10,26
D'accord	146	38,42
Tout à fait d'accord	63	16,58
Je ne sais pas	1	0,26
Je ne souhaite pas répondre	1	0,26
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

Ces représentations traduisent l'existence de normes sociales conservatrices qui peuvent limiter l'égalité réelle entre femmes et hommes, malgré une égalité apparente dans l'accès aux rôles et aux missions.

### 9.2.2. Avis mitigé des hommes sur les prestations des femmes sur le terrain.

Malgré ce cadre normatif, les pratiques rapportées indiquent une sous-représentation persistante des femmes dans les unités opérationnelles, ce qui limite leur visibilité et leur capital d'expérience en mission. Cette orientation vers des rôles de soutien peut renforcer les stéréotypes et reproduire des hiérarchies symboliques au sein des contingents. De plus les avis des décisionnaires restent mitigés sur les prestations des femmes sur le terrain.

*« On ne veut pas faire juste acte de présence. Elles veulent être dorlotées, des histoires d'humeur, souvent c'est bon, souvent ce n'est pas bon or dans ce monde de militaires, il faut un mental qui s'adapte à toutes situations donc comment gérer une attaque. (...) Il y'a des gens ont tendance à penser qu'on doit les ménager, les dorloter. Ce n'est pas une histoire de genre et de sexe et je suis convaincu de cela. (...) Introduire un programme psychologique pour montrer aux femmes qu'on n'est pas dans un couple, frère-sœur, comprendre le contexte dans lequel on est engagé. Leurs places, elles doivent gagner leur position et montrer qu'elles le méritent véritablement. Surtout avec leur intuition, elles ont trop de choses à nous apporter »*

## Recommandations 9.1: Renforcer la participation opérationnelle des femmes aux missions de paix

### 1 Adapter les modalités de déploiement en tenant compte des exigences des missions

Il est recommandé de veiller à une planification du déploiement qui prenne en considération les spécificités des missions et la diversité des profils disponibles, afin de favoriser une participation équilibrée du personnel féminin dans les différentes composantes opérationnelles.

### 2 Renforcer la sensibilisation sur l'importance de la participation féminine

La consolidation de la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix nécessite un travail continu de sensibilisation auprès de l'ensemble du personnel militaire.

#### *Actions à mener :*

- Organiser des sessions d'information et d'échanges destinées aux hommes et aux femmes sur l'importance stratégique de la participation féminine aux missions de paix.
- Mettre en avant les contributions et les réussites des femmes déployées dans les opérations extérieures afin de valoriser leur rôle.

### 3 Transformer les perceptions liées aux capacités opérationnelles des femmes

Certaines représentations persistantes sur les capacités physiques ou tactiques des femmes peuvent limiter leur accès aux fonctions opérationnelles.

#### *Actions à mener :*

- Promouvoir une évaluation des compétences fondée sur les qualifications et les performances individuelles plutôt que sur des considérations liées au sexe.
- Valoriser les expériences réussies de femmes engagées dans des fonctions tactiques afin de contribuer à faire évoluer les perceptions.

### 4 Encourager l'accès des femmes aux fonctions opérationnelles et de commandement

Pour renforcer leur participation effective, il est essentiel d'accroître la présence féminine dans les postes opérationnels et dans les fonctions de commandement.

#### *Actions à mener :*

- Encourager l'affectation du personnel féminin à des tâches opérationnelles lors des opérations de maintien de la paix.
- Promouvoir la nomination de femmes qualifiées à des postes de commandement opérationnel, en reconnaissance de leurs compétences et de leur expérience.

### 5 Mettre en place des dispositifs d'accompagnement et de mentorat

Le développement de programmes d'accompagnement peut contribuer à renforcer la confiance et l'engagement des femmes dans les carrières opérationnelles.

#### *Actions à mener :*

- Instituer des programmes de mentorat permettant aux femmes militaires expérimentées d'accompagner les plus jeunes dans leur parcours professionnel.
- Mettre en place des initiatives de développement personnel et de leadership destinées à encourager les femmes à s'engager pleinement dans les responsabilités opérationnelles et à dépasser les obstacles professionnels.



## Thématique 10 Exclusion sociale

Priorité moyenne

La thématique de l'exclusion sociale vise à déterminer si les mentalités d'un groupe ou d'un autre font que les femmes sont marginalisées, ostracisées, dénigrées, harcelées ou attaquées, ce qui les empêche de se déployer ou de participer utilement aux opérations de paix. L'étude explore également la manière dont se forme la cohésion des groupes masculins. Nous évaluons cela en examinant les niveaux de harcèlement et de violence dans les institutions et les sanctions à leur encontre, ainsi que les manières saines et malsaines de créer la cohésion.

### 10.1. Bonnes pratiques

#### 10.1.1 Sensibilisation et formation sur le harcèlement

Des actions de sensibilisation, de formation à la confiance en soi et de rappel des règles disciplinaires sont évoquées comme des leviers pour améliorer l'intégration et la protection des femmes. Ces initiatives, lorsqu'elles sont soutenues par la hiérarchie, peuvent contribuer à créer un environnement plus sûr et plus inclusif en mission.

*« Il faut former à la confiance en soi et rappeler aux femmes comme aux hommes qu'il y a des règles à respecter en mission, parce que c'est aussi une question d'image et de discipline pour l'armée. »*

#### 10.1.2 Interactions professionnelles et sociales favorable à l'inclusion

Les interactions professionnelles et sociales au sein de l'institution constituent un facteur favorable important à l'inclusion du personnel. Le personnel évolue dans un environnement professionnel marqué par une forte mixité, puisque plus de 80 % déclarent travailler régulièrement avec des collègues du sexe opposé, ce qui favorise les échanges et réduit les cloisonnements de genre.

**Tableau 75** Fréquence de travail avec des collègues du sexe opposé

Fréquence	Travail avec des collègues du sexe opposé Effectif (%)	Interactions entre les hommes et les femmes Effectif (%)
Tous les jours	305 (80,26)	233 (61,32)
Deux-trois fois par semaine	18 (4,74)	70 (18,42)
Une fois par semaine	12 (3,16)	24 (6,32)
Deux-trois fois par mois	8 (2,11)	14 (3,68)
Une fois par mois	15 (3,95)	19 (5)
Moins d'une fois par mois	16 (4,21)	12 (3,16)
Je ne souhaite pas répondre	6 (1,58)	8 (2,11)
<b>Total</b>	<b>380 (100)</b>	<b>380 (100)</b>

La cohésion sociale au sein des unités est élevée, comme en témoigne le fait que plus de 85 % du personnel socialise avec ses collègues en dehors du travail et que plus de 93 % estiment pouvoir compter sur le soutien de leur unité en cas de difficulté.

**Tableau 76** *Socialisation avec d'autres membres*

Entretenez-VOUS des relations sociales avec d'autres membres des forces armées de Côte d'Ivoire en dehors du travail ?	Effectif	Pourcentage
Oui	323	85
Non	54	14,21
Je ne sais pas	3	0,79
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

**Tableau 77** *Certitude de recevoir de l'aide d'autres membres de l'unité en cas de difficultés*

Réponses	Effectif	Pourcentage
Pas du tout d'accord	1	0,26
Pas d'accord	19	5
Neutre	4	1,05
D'accord	172	45,26
Tout à fait d'accord	182	47,89
Je ne sais pas	2	0,53
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

Les activités sportives mixtes constituent un espace important d'intégration, puisqu'elles concernent presque l'ensemble du personnel, cela renforce les interactions informelles et le sentiment d'appartenance.

**Tableau 78** *Existence d'équipes sportives mixtes*

Les forces armées de Côte d'Ivoire organisent-elles des sports d'équipe mixtes	Effectif	Pourcentage
Oui	366	96,32
Non	10	2,63
Je ne sais pas	4	1,05
<b>Total</b>	<b>380</b>	<b>100</b>

Par ailleurs, l'institution dispose de règles disciplinaires et de procédures qui encadrent les comportements en mission, notamment l'interdiction des relations intimes entre membres du contingent. Cette volonté de préserver la crédibilité internationale du pays constitue un levier important pour prévenir les dérives et renforcer l'inclusion sociale.

## 10.2. Principaux obstacles

### 10.2.1. Faible connaissance des cadres institutionnels de prévention et de sanction des cas de harcèlement

Des entretiens réalisés, il ressort des récits qui font état de harcèlement, d'abus de pouvoir et d'objectification, parfois liés à des promesses d'accès aux postes ou à des avantages en échange de faveurs. Ces pratiques créent un climat d'insécurité sociale et professionnelle qui peut dissuader les femmes de se porter candidates aux missions.

*« Elles sont parfois victimes de harcèlement et abus sexuel. Souvent elles méritent des postes mais des personnes les proposent du sexe en échange du poste. Pendant les entraînements, elles font l'objet de convoitise. ».*

la connaissance par le personnel des cadres institutionnels de prévention et de sanction demeure très limitée, notamment en ce qui concerne les politiques de lutte contre le harcèlement, la protection des lanceur-euse-s d'alerte, les systèmes de plaintes internes et la reconnaissance de la violence domestique comme une faute disciplinaire.

Tableau 79

#### Existence de dispositifs institutionnels de prévention et de traitement du harcèlement et des manquements à l'intégrité

Dispositif	Oui Effectif (%)	Non Effectif (%)	Total
Politique officielle en matière de harcèlement	135 (35,53)	245 (64,47)	380 (100)
Politique officielle de protection des lanceur-euse-s d'alerte	87 (22,89)	293 (77,11)	380 (100)
Système de plaintes interne	169 (44,47)	211 (55,53)	380 (100)
Ombudsman interne ou comité d'intégrité/de surveillance	32 (8,42)	348 (91,58)	380 (100)

l'existence d'un comité d'intégrité est largement méconnue, puisque moins d'un dixième du personnel en a connaissance, ce qui affaiblit la crédibilité et l'accessibilité des mécanismes de redevabilité.

les dispositifs formels favorisant la mixité et l'intégration, tels que les programmes d'orientation ou les activités mixtes non sportives, restent peu développés par rapport aux activités sportives, ce qui limite l'institutionnalisation de l'inclusion.

des hésitations persistantes à signaler les abus, liées à la crainte de représailles et au manque de confiance dans les mécanismes de protection, constituent un frein majeur à l'effectivité des systèmes de plainte.

#### Recommandations 10.1 : Renforcer la gouvernance et les mécanismes de protection liés au genre

##### 1 Consolider le cadre institutionnel et la crédibilité des structures dédiées au genre

il est recommandé de renforcer la légitimité institutionnelle et l'efficacité opérationnelle des organes en charge des questions d'intégrité et de genre au sein des forces.

##### Actions à mener :

- Renforcer la crédibilité et la visibilité du comité d'intégrité à travers une communication officielle clarifiant ses missions, ses compétences et ses modalités d'intervention.
- Formaliser, par arrêté ou décision administrative, les prérogatives du commandement de la cellule genre au niveau interarmées, afin de préciser son rôle, son positionnement hiérarchique et ses responsabilités.

- Mettre en place un chronogramme d'activités permettant d'assurer le suivi régulier des actions de la cellule interarmées.
- Assurer la diffusion systématique des préparatifs et des résultats des activités menées par la cellule genre (réunions, séminaires, ateliers, etc.), afin de renforcer la transparence et la mobilisation institutionnelle.

## **2 Promouvoir l'intégration du genre à travers des activités de cohésion**

Afin de favoriser une meilleure intégration et interaction entre le personnel masculin et féminin, il est recommandé d'institutionnaliser des initiatives favorisant la cohésion et le dialogue.

### **Actions à mener :**

- Instituer des programmes d'orientation et des activités mixtes non sportives visant à promouvoir l'intégration du genre au sein des unités.
- Diffuser une note de service ou un message officiel instruisant les chefs de corps d'organiser régulièrement des activités de cohésion non sportives (sorties de détente, repas de corps, rencontres culturelles, etc.)

## **3 Renforcer les mécanismes de prévention et de signalement des abus**

La mise en place de mécanismes fiables et sécurisés de signalement constitue un levier essentiel pour prévenir et sanctionner les violences basées sur le genre.

### **Actions à mener :**

- Mettre en place un système sécurisé, confidentiel et accessible de signalement des abus, sanctions prévues en cas de violences basées sur le genre assorti de mesures concrètes de protection pour les lanceurs d'alerte et les victimes.
- Organiser des sessions de formation sur les mécanismes existants de dénonciation et de traitement des abus.
- Diffuser des messages de rappel sur les numéros verts des instances judiciaires compétentes en matière de violences basées sur le genre.
- Renforcer la communication interne sur les, afin de favoriser un effet dissuasif.
- Organiser des tournées de sensibilisation et d'information au sein des unités sur la prévention et la lutte contre les violences basées sur le genre.

## **4 Mettre en place un dispositif d'accompagnement juridique des victimes**

Afin de garantir une prise en charge adéquate des victimes, il est recommandé de créer au sein de la cellule genre un organe spécialisé d'assistance juridique, composé notamment d'avocats ou de conseillers juridiques, chargé d'accompagner et de défendre les victimes dans les procédures engagées.



# Écarts entre les perceptions du personnel et des décisionnaires

Les notes d'écart de mise en œuvre (inverse) varient entre 0,20 et 0,83, ce qui indique des niveaux hétérogènes de cohérence entre les perceptions du personnel et les politiques ou dispositifs institutionnels selon les thèmes.

### **Thèmes à faible écart de mise en œuvre**

Les thèmes 1, 4 et 10 présentent les écarts les plus faibles (respectivement 0,20 ; 0,36 ; 0,33). Cela révèle une forte cohérence entre les normes institutionnelles et les expériences vécues par le personnel, en particulier en ce qui concerne les politiques relatives à la population éligible au déploiement, aux contraintes domestiques et à l'exclusion sociale. Les politiques ne sont donc pas seulement formelles, mais sont effectivement mises en œuvre.

Pour le thème 1, le personnel confirme que le pays déploie à la fois des unités constituées et des individus. En revanche, il semble moins informé sur la répartition des femmes par grade et sur l'accès équitable aux équipements. Par ailleurs, contrairement aux perceptions institutionnelles, les uniformes fournis ne sont pas jugés adaptés à la morphologie.

S'agissant du thème 4, la cohérence concerne principalement l'existence et le paiement des congés maladie, d'invalidité et de maternité. En revanche, des écarts subsistent quant à la possibilité de suivre une formation continue pendant un congé, à l'existence de congés pour soins aux personnes âgées ou pour décès, ainsi qu'à l'existence de dispositions permettant aux femmes d'allaiter ou de tirer leur lait sur le lieu de travail. Ces mesures gagneraient à être mieux formalisées et communiquées.

Pour le thème 10, le personnel observe l'existence d'un-e ombudsman ou d'un comité d'intégrité, ainsi que d'équipes sportives mixtes. Toutefois, il apparaît moins informé de l'existence d'un système de plaintes interne et du fait que la violence domestique constitue une violation du code de conduite.

### **Thèmes à écart modéré**

Les thèmes 5 (0,55), 6 (0,60) et 8 (0,50) se situent à un niveau intermédiaire. Ils traduisent des écarts de mise en œuvre modérés, indiquant que les politiques existent, mais que leur communication, leur application ou leur appropriation par le personnel pourraient être renforcées.

Pour le thème 5, les résultats révèlent un manque de clarté concernant l'officialisation de la formation au maintien de la paix comme formation continue, ainsi que l'envoi du personnel dans des centres de formation à l'étranger. En revanche, les données confirment que les uniformes fournis ne sont pas adaptés à la morphologie, que le personnel bénéficie des équipements nécessaires et de soins de santé généraux, et que les produits d'hygiène intime féminine ne font pas partie du kit standard de déploiement. Enfin, l'accès aux soins de santé reproductive et à des moyens de contraception gratuits n'est pas confirmé.

Les données du thème 6 ne confirment pas une participation du personnel aux activités sociales pendant la mission. Elles confirment plutôt que le personnel ne participe pas à des activités de mentorat et de réseautage, ainsi que l'existence d'un appui institutionnel lors de la transition post-déploiement.

Pour le thème 8, les résultats indiquent que le personnel ne dispose pas d'une information suffisante quant à l'existence d'une politique officielle d'intégration du genre, d'une division genre, de points focaux genre ou de conseiller-ère-s genre au sein de l'institution. En revanche, ils confirment qu'une formation sur le genre est bien proposée à l'académie du pays.

### **Thèmes à fort écart de mise en œuvre**

Les thèmes 2 (0,63), 3 (0,83), 7 (0,83) et 9 (0,75) enregistrent les valeurs les plus élevées et présentent donc les écarts de mise en œuvre les plus importants. Ces résultats indiquent soit une mise en œuvre insuffisante, soit une faible visibilité ou compréhension des dispositifs existants.

Pour le thème 2, les critères de déploiement ne sont pas suffisamment connus du personnel. De plus, le personnel n'a pas connaissance des possibilités de formations sur le genre ou de formations à l'international, qu'elles soient liées ou non au maintien de la paix.

Les résultats du thème 3 montrent que la connaissance du personnel concernant les mécanismes de sélection et d'accès aux déploiements demeure insuffisante. Si certaines règles générales sont identifiées, les canaux concrets de diffusion des postes restent partiellement connus, ce qui suggère que, malgré les efforts institutionnels, la communication autour des opportunités de déploiement pourrait être davantage structurée et clarifiée.

Pour le thème 7, le personnel sait que l'expérience des missions de maintien de la paix n'est pas prise en compte dans les décisions de promotion. En revanche, les données confirment qu'il reçoit une reconnaissance au retour de mission et que les casques ou bérets bleu-e-s sont reconnus par leur institution d'origine.

Enfin, pour le thème 9, le personnel confirme que les femmes et les hommes sont déployé-e-s dans les mêmes types de missions et qu'ils/elles occupent de manière relativement égale des postes de direction. Toutefois, l'égalité n'est pas confirmée en ce qui concerne l'accès aux rôles de combat ou opérationnels.





Conclusions :  
recommandations  
pour exploiter  
les opportunités  
et surmonter les  
obstacles.

## a) Résumé

L'évaluation « Mesurer les opportunités pour les femmes dans les opérations de paix » (MOWIP) appliquée aux Forces Armées de Côte d'Ivoire (FACI) vise à analyser la capacité institutionnelle de l'armée ivoirienne à déployer des femmes dans les opérations de maintien de la paix (OMP) des Nations Unies et à garantir leur participation significative tout au long du cycle de déploiement. Elle s'inscrit dans le cadre des engagements internationaux de la Côte d'Ivoire en matière d'Agenda Femmes, Paix et Sécurité, ainsi que dans la dynamique nationale de réforme et de professionnalisation du secteur de la défense.

## b) Meilleures pratiques à partager

Les Forces Armées de Côte d'Ivoire (FACI) bénéficient de mécanismes institutionnalisés de formation au maintien de la paix. Bien que leur portée demeure perfectible, ces dispositifs, qui incluent la formation continue nationale, des modules spécialisés et des programmes de formation à l'étranger, constituent un socle opérationnel essentiel pour la préparation au déploiement international. Ils offrent un levier stratégique majeur pour étendre et systématiser cette préparation, notamment en y intégrant davantage les femmes militaires.

L'évaluation relève une appropriation graduelle, quoiqu'encore partielle, des principes de sensibilité au genre au sein des déploiements ivoiriens. Cela se manifeste par l'introduction de modules de formation spécifiques, le respect d'exigences formelles, l'accès à certains services de santé adaptés et des ajustements ponctuels des équipements en mission. Cet engagement reflète une volonté institutionnelle d'alignement sur les standards internationaux des Nations Unies et crée une assise pratique pour renforcer, à terme, la participation pleine et entière des femmes aux opérations de paix.

Les FACI disposent d'un historique significatif et reconnu de déploiements au sein d'opérations multidimensionnelles de maintien de la paix (OMP). Cette expérience concrète témoigne d'une capacité institutionnelle à répondre aux exigences complexes des Nations Unies en matière de planification, de déploiement et de conduite des opérations. Elle représente un capital opérationnel et un atout stratégique décisifs, qui peuvent être mobilisés pour faciliter l'intégration de nouvelles priorités – au premier rang desquelles figure l'accroissement significatif de la participation des femmes dans tous les échelons des contingents.

## c) Principales recommandations pour surmonter les obstacles :

- Renforcer durablement le vivier de femmes déployables, par l'opérationnalisation effective du quota légal de 20%, adossée à l'adoption de textes d'application, la définition de cibles par corps et filières déployables ainsi qu'à une stratégie institutionnelle d'attractivité du métier militaire, de recrutement féminin et d'orientation.
- Réduire le désavantage cumulatif dans l'accès aux critères de déploiement, en rendant effectif l'accès aux prérequis administratifs et aux compétences opérationnelles prioritaires, en ajustant les critères biométriques et d'âge, et en introduisant des mesures incitatives temporaires, telles qu'un seuil minimal de femmes dans les unités engagées en formation de pré-déploiement.
- Adapter l'environnement de déploiement aux exigences d'intégration du genre, en améliorant les infrastructures de base et en standardisant les services sensibles au genre, notamment sanitaires, espaces de couchage, sécurité, confidentialité, soins de santé sexuelle et reproductive et produits d'hygiène intime, afin de garantir des conditions sûres pour les femmes déployées.

## d) Sujets à approfondir

- **Sujet d'approfondissement n°1**  
Parcours de carrière des femmes militaires et effets réels des OMP sur l'avancement
- **Sujet d'approfondissement n°2**  
Analyse des mécanismes de cooptation et d'influence des réseaux informels dans la sélection
- **Sujet d'approfondissement n°3**  
Gouvernance du genre et leadership militaire : rôle des chaînes de commandement dans la participation féminine aux OMP



Cette étude a été financée par le Fonds de l'Initiative Elsie.  
Pour plus d'informations sur les généreux contributeurs du Fonds,  
rendez-vous sur le portail du Bureau des fonds d'affectation spéciale  
pluripartenaires du PNUD

 @ElsieFund



[www.elsiefund.org](http://www.elsiefund.org)



[www.capec.ci.org](http://www.capec.ci.org)

Institution bénéficiaire  
de l'étude



Institution de recherche



Cellule d'Analyse des  
Politiques Economiques  
du CIRES

Coordination

