

Fonds de l'Initiative Elsie

pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix



RAPPORT ANNUEL

Remerciements

Le Secrétariat du Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix remercie ses donateurs, les membres du Comité de pilotage et du Comité technique ainsi que ses partenaires pour leur précieux soutien à toutes les activités du Fonds.

CANADA

Contributions totales
18 922 076 US\$

Nouvelles contributions en
2025
5 903 745 US\$

Engagement pour 2026
4 798 094 US\$

DANEMARK

Contributions totales
1 100 000 US\$

Engagement pour 2026
400 000 US\$

AUSTRALIE

Contributions totales
5 550 000 US\$

FINLANDE

Contributions totales
1 097 142 US\$

Engagements et contributions des gouvernements donateurs au 31 décembre 2025

FRANCE

Le Fonds tient à remercier le gouvernement français pour son soutien en nature sous la forme de la mise à disposition d'une administratrice auxiliaire (JPO) auprès de notre Secrétariat à partir de la fin 2025.

ALLEMAGNE

Contributions totales
2 549 359 US\$

RÉPUBLIQUE DE CORÉE

Contributions totales
1 982 000 US\$

Engagement pour 2026
242 000 US\$

PAYS-BAS

Contributions totales
4 371 414 US\$

Engagement pour 2026
1 060 445 US\$

NORVÈGE

Contributions totales
1 072 321 US\$

ROYAUME-UNI

Contributions totales
10 040 583 US\$

2025 Nouvelles
contributions
665 802 US\$

Le personnel de l'ONU, le personnel de la Force marocaine, l'unité de police constituée sénégalaise et le personnel de la RDC effectuent une patrouille mixte vers le camp de personnes déplacées de la province du Nord-Kivu, en République démocratique du Congo, le 10 janvier 2025. Les équipes mixtes contribuent aux évaluations de sécurité, au dialogue avec les responsables des camps, ainsi qu'à l'accès aux mécanismes de signalement d'urgence.

Avant-propos de

Photo : Evan Schneider/UN



Photo : Mark Garten/UN



Mme Sima Bahous,
Secrétaire générale adjointe et Directrice exécutive
d'ONU Femmes, Co-présidente du Comité de pilotage
du Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en
uniforme dans les opérations de paix

&

M. Jean-Pierre Lacroix,
Secrétaire général adjoint aux opérations de paix,
Département des opérations de paix des Nations Unies

En 2025, la recrudescence des conflits, l'intensification des tensions géopolitiques et les pressions croissantes exercées sur les normes internationales ont continué de compromettre les progrès réalisés en matière de paix, de sécurité et d'égalité des genres. Dans ce contexte, l'initiative ONU80 impulse des transformations à l'échelle du système des Nations Unies, y compris dans ses opérations de paix, afin de les rendre plus agiles et mieux à même de répondre à l'évolution des dynamiques conflictuelles.

Dans ce contexte, les constats dressés dans le rapport 2025 du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité sont particulièrement alarmants. Plus de 676 millions de femmes vivent aujourd'hui à moins de 50 kilomètres d'un conflit meurtrier — un niveau inédit depuis les années 1990 —, illustrant l'exposition grandissante des femmes à la violence et à l'insécurité. La polarisation politique, la misogynie et les mécanismes d'exclusion fondés sur le genre continuent d'alimenter l'instabilité. L'inclusion reste une condition essentielle de la paix, alors que l'exclusion nourrit les conflits et porte atteinte à la stabilité et aux droits et perspectives des femmes.

Le maintien de la paix demeure l'un des principaux leviers des Nations Unies pour préserver la paix et la sécurité internationales. La Conférence ministérielle sur le maintien de la paix de 2025, tenue à Berlin, a réaffirmé l'engagement politique dans un environnement mondial difficile, et alimenté la réflexion sur l'avenir du maintien de la paix, notamment la nécessité d'une réponse plus adaptable face aux menaces émergentes, aux risques

climatiques et aux besoins complexes en matière de protection. Dans cette optique, la participation pleine, égale et significative des femmes aux opérations de paix reste essentielle.

L'année 2025 a également marqué deux jalons importants : le 30e anniversaire du Programme d'action de Beijing et le 25e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité, qui a posé les fondements du programme Femmes, paix et sécurité (FPS) et appelé à une participation accrue des femmes à tous les échelons de la paix et de la sécurité. Le programme FPS demeure une priorité du Département des opérations de paix (DPO) et s'inscrit dans le cadre de ses initiatives Action pour le maintien de la paix (A4P) et A4P+. Dans ce contexte, des efforts et initiatives comme le Fonds de l'Initiative Elsie apportent un appui tangible pour traduire ces engagements en actions au niveau national, en veillant à ce que les engagements mondiaux se reflètent dans des réformes concrètes au sein des institutions nationales de sécurité.

Depuis le lancement de la Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (2018-2028) par le DPO, des progrès notables ont été accomplis. La proportion de femmes a doublé dans la plupart des catégories de personnel en uniforme ; toutefois, elles représentent toujours moins de 11 % de l'ensemble du personnel de maintien de la paix en uniforme. Un plus grand nombre de femmes dirige désormais des composantes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies. À titre d'exemple, la parité a été atteinte pour la première fois à la direction des composantes de police en 2021. En revanche, dans les postes supérieurs de commandement militaire, les femmes demeurent fortement sous-représentées. Si des avancées ont également été enregistrées dans la promotion de milieux de travail sûrs, respectueux et inclusifs, des efforts supplémentaires restent nécessaires pour assurer que les installations et infrastructures des opérations de paix, ainsi que les équipements, les services de santé et la culture de travail, répondent aux besoins de l'ensemble des Casques bleus.

Comblar cet écart exige une action soutenue et coordonnée afin de remédier aux obstacles structurels, institutionnels et culturels. Suite à un examen mené par le DPO en 2025 sur la mise en œuvre de la Stratégie sur la parité des sexes applicable au personnel en uniforme, les mesures prioritaires incluent de renforcer le leadership tenant compte du genre, d'institutionnaliser la parité dans les politiques, les processus et les mécanismes de redevabilité, d'accroître l'accès des femmes aux postes de direction, et d'améliorer leurs conditions de vie et de travail dans les missions. Le DPO a également mis en place le Réseau des femmes Casques bleus en uniforme, lancé à titre pilote au sein de la MINUSS, de la FISNUA et de la MINURSO, puis étendu à toutes les autres opérations de maintien de la paix en 2026. Ce réseau offre un espace d'entraide entre pairs, de partage d'expériences ainsi qu'un mécanisme de retour d'informations aux hauts responsables.

La levée de ces obstacles nécessite un appui concret et ciblé au niveau national. C'est dans ce cadre que le Fonds de l'Initiative Elsie joue un rôle essentiel, en aidant les pays fournisseurs de contingents militaires et de personnel de police (T/PCC) à définir et à surmonter leurs obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix. Ce soutien est complété par une assistance technique continue, de la conception à la mise en œuvre des projets. Les T/PCC pilotent et mettent en œuvre des réformes nationales adaptées à leurs contextes institutionnels respectifs. Le Fonds est un mécanisme de financement commun qui se distingue par la combinaison unique d'un appui financier et technique, en étroite collaboration avec les institutions de sécurité.

Alors que les opérations de maintien de la paix des Nations Unies continuent de faire face à des pressions budgétaires et des tensions de trésorerie, les États Membres sont encouragés à maintenir — et, lorsque cela est possible, à accroître — la proportion de femmes déployées, y compris là où les effectifs globaux sont en baisse. Le maintien des progrès accomplis nécessitera un engagement soutenu, notamment pour protéger les avancées réalisées à ce jour et veiller à ce que la participation significative des femmes reste une priorité dans un contexte de ressources limitées. Cela est essentiel, car l'expérience a montré que les opérations de paix sont plus efficaces lorsque les hommes et les femmes qui y participent disposent des mêmes possibilités de contribution. Il devient ainsi possible d'élargir le vivier de talents et de s'appuyer sur des personnels aux profils multiples.

Avec les États Membres, les opérations de paix des Nations Unies et les partenaires, des efforts continus doivent être poursuivis pour garantir que les femmes puissent participer pleinement, sur un pied d'égalité et de manière significative à la définition et à la mise en œuvre de la paix.

Réflexions de la Responsable du Fonds



Deborah Warren-Smith
Responsable du Fonds de l'Initiative Elsie
pour les femmes en uniforme
dans les opérations de paix



Photo : UN

31 mars 2026

Cette année a été marquée par des pressions persistantes sur les opérations de paix, dans un contexte de ressources limitées, de priorités changeantes et d'attentes croissantes quant aux résultats attendus des missions. Les discussions en cours sur l'avenir des opérations de paix, parallèlement aux efforts plus larges de réforme au sein des Nations Unies, soulignent la nécessité de veiller à ce que ces missions demeurent efficaces et crédibles dans un environnement en constante évolution. Dans ce contexte, le Fonds de l'Initiative Elsie continue d'appuyer des efforts concrets visant à lever les obstacles persistants et à renforcer la participation significative des femmes en uniforme, y compris dans les fonctions opérationnelles et de commandement. Cette action demeure au cœur du programme Femmes, paix et sécurité et contribue à transformer les engagements pris en avancées tangibles au sein des institutions de sécurité et des opérations de paix, notamment en renforçant les conditions permettant aux femmes d'y participer pleinement et efficacement.

Je tiens à remercier le Secrétariat du Fonds de l'Initiative Elsie pour le travail accompli tout au long de l'année. Je suis particulièrement reconnaissante envers Agathe Christien pour son leadership en matière de résultats et d'analyse, ainsi que pour avoir piloté la rédaction et l'élaboration du présent rapport, avec l'appui précieux de Marvel Nyama. Mes remerciements vont également à Luke Horswell pour son travail de communication et sa contribution à plusieurs sections du rapport, à Vicentiu Vlad pour les données et les analyses, ainsi qu'à Naeemullah Naveed pour l'examen et les vérifications financières. Plus largement, l'ensemble de l'équipe du Secrétariat a joué un rôle essentiel au cours de l'année. Le professionnalisme et la mobilisation constante de l'équipe, souvent au-delà des attentes et malgré les contraintes liées aux multiples fuseaux horaires et à des calendriers particulièrement exigeants, méritent d'être salués. Carolina Carrera Saavedra a assuré la conception graphique et la mise en page du rapport, et Laurence Masing-Ah-Hong en a assuré la traduction française.

J'adresse également mes remerciements aux responsables et points focaux des projets au Sénégal et au Togo pour leur ouverture et leur engagement lors des missions de suivi conduites sur le terrain en 2025 au sein de leurs institutions militaire et policière.

Tout au long de l'année, j'ai également eu l'occasion d'échanger directement avec des donateurs et des pays fournisseurs de contingent militaire et/ou de personnel de police, notamment lors de la Conférence ministérielle des Nations Unies sur le maintien de la paix à Berlin et de la Conférence de l'Association internationale des centres de formation au maintien de la paix. Ces rencontres ont permis de mieux saisir l'évolution des priorités et de reconnaître les engagements pris pour faire progresser le programme Femmes, paix et sécurité et pour renforcer de manière concrète la participation des femmes aux opérations de paix.

Enfin, je tiens à adresser mes sincères remerciements à nos donateurs, à nos partenaires d'exécution, aux bénéficiaires des financements et aux diverses parties prenantes. Leur confiance, leur engagement et leur coopération constante restent indispensables pour préserver les progrès accomplis dans un contexte opérationnel à la fois contraint et évolutif, où rien ne peut être considéré comme acquis et où chaque avancée exige des efforts continus.

Liste des acronymes

A4P	Action pour le maintien de la paix
A4P+	Action pour le maintien de la paix +
AA	Agent administratif
ANSD	Agence nationale de la statistique et de la démographie (Sénégal)
APD	Aide publique au développement
APRONUC	Autorité provisoire des Nations Unies au Cambodge
ARTC	Centre de formation des recrues de l'armée (Ghana)
ARTS	École de formation des recrues de l'armée
ASEAN	Association des nations de l'Asie du Sud-Est
AUCI	Agence uruguayenne de coopération internationale
BIP	Brigade d'intervention polyvalente
BIPSOT	Institut bangladais de formation aux opérations de soutien à la paix
CAD	Comité d'aide au développement
CAD	Dollars canadiens
CADERDT	Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo
CANZ	Canada, Australie et Nouvelle-Zélande
CAPEC	Cellule d'analyse de politiques économiques du CIRES (Côte d'Ivoire).
CMDA	Conférence des ministres de la Défense des Amériques
CEB	Conseil des chefs de secrétariats des Nations Unies pour la coordination

CECOPAM	Centre mexicain de formation aux opérations conjointes de maintien de la paix
CHEDS	Centre des hautes études de défense et de sécurité (Sénégal)
CIRES	Centre ivoirien de recherches économiques et sociales (Côte d'Ivoire)
Comité des 34	Comité spécial des opérations de maintien de la paix de l'Assemblée générale des Nations Unies
COB	Base opérationnelle de compagnie
COPIL	Comité de pilotage
CPCS	Centre d'études sur la paix et les conflits (Cambodge)
CR/BCR	Bureau du Coordinateur résident
CSW	Commission de la condition de la femme
DCAF	Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité
DIIS	Institut danois d'études internationales
DOS	Département de l'appui opérationnel aux missions (ONU)
DPO	Département des opérations de paix
DPPA	Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix

EAMS-SAAT	Examen d'aptitude au service en mission mené par l'équipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection (DPO, Division de police)
ECOSOC	Conseil économique et social des Nations Unies
EIFM	Initiative Elsie pour l'infrastructure et les installations des missions sur le terrain (DOS)
EMNUM	Experts militaires des Nations Unies en mission
FAS - PAC	Femmes Africa Solidarité – Centre panafricain pour le genre, la paix et le développement (FAS – PAC)
FPF	Financement flexible de projet
FINUL	Force intérimaire des Nations Unies au Liban
FISNUA	Force intérimaire de sécurité des Nations Unies pour Abyei
GAF	Forces armées du Ghana
GCBC	Centre de renforcement des capacités en matière de genre
GEM	Marqueur pour l'égalité des genres
GEWE	Égalité des genres et autonomisation des femmes (gender equality and women's empowerment)
GHANBATT	Bataillon ghanéen
GNUD	Groupe des Nations Unies pour le développement
GSS Lab	Laboratoire sur le genre et le secteur de la sécurité (Université Cornell)
IAPTC	Association internationale des centres de formation au maintien de la paix
INS	Institut national de la statistique (Niger)
IPI	International Peace Institute
IPPOS	Programme d'appui aux opérations internationales de police et de maintien de la paix

IPSAS	Normes comptables internationales du secteur public
KAIPTC	Centre International Kofi Annan de Formation au Maintien de la Paix (Ghana)
LACUN	Conférence de la région Amérique latine et Caraïbes sur les opérations de paix des Nations Unies
MA	Mémorandum d'accord
MEF	Cadre de suivi et évaluation
MIET	Équipe mobile d'information et d'éducation
MINURSO	Mission des Nations Unies pour l'organisation d'un référendum au Sahara occidental
MINUSCA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine
MINUSMA	Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali
MINUSS	Mission des Nations Unies au Soudan du Sud
MONUSCO	Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo
MOU	Mémorandum d'entente
MOWIP	Méthodologie de mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix
MPTF	Fonds d'affectation spéciale multidonateurs
MPTFO	Bureau du Fonds d'affectation spéciale multidonateurs
NPMEC	Centre national pour les forces de maintien de la paix, le déminage et l'élimination des restes explosifs de guerre (Cambodge)
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

OCDE-CAD	Organisation de coopération et de développement économiques - Comité d'aide au développement
OCSS	Bureau de la coordination et des services partagés
ODD	Objectif(s) de développement durable
ODI	Institut de développement international
OEM	Officier d'état-major (militaire)
OIF	Organisation internationale de la Francophonie
OM	Observateur militaire
ONG	Organisation non-gouvernementale
ONU	Organisation des Nations Unies
ONU Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
ONU80	Initiative à l'échelle du système des Nations Unies, 80e anniversaire de l'ONU
OPI	Officier de police individuel
OSC	Organisation de la société civile
OSP	Opération(s) de soutien à la paix
PCC	Pays contributeur en personnel de police
PCRS	Système de préparation des moyens de maintien de la paix
PKM	Conférence ministérielle sur le maintien de la paix
PMTC	Centre de formation aux missions de la paix
PNUD	Programme de développement des Nations Unies
POC	Protection des civils
PSD	Direction de la sécurité publique (Jordanie)
RDC	République démocratique du Congo
RCAF	Forces armées royales du Cambodge (RCAF)

RESDAL	Réseau pour la sécurité et la défense en Amérique latine
S/2025/556	Cote du document du Conseil de sécurité des Nations Unies pour le rapport du Secrétaire général sur les Femmes, la paix et la sécurité
SENFPU	Unité de police constituée du Sénégal
SENPOL	Unité de police du Sénégal
SFGC	Cellule de constitution des forces stratégiques et de planification des capacités
SOP	Mode opératoire normalisé
SWAT	Groupe d'intervention
TCC	Pays fournisseur de contingents militaires
TdR	Termes de référence
T/PCC	Pays fournisseur de contingents militaires et/ou de personnel de police
TOB	Base opérationnelle temporaire
UA	Union africaine
UGPS	Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (UGPS) 2018-2028.
UNCT-GEM	Marqueur de l'égalité des genres de l'équipe de pays des Nations Unies
UPC	Unité de police constituée
UNITAR	Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche
UNOPS	Bureau des Nations unies pour les services d'appui aux projets
US\$	Dollar américain - toutes les données financières de ce rapport sont exprimées en US\$
VSBG	Violences sexuelles et basées sur le genre
X	X, ancien Twitter
ZPS	Service de police de Zambie

Sommaire

Remerciements	3
Avant-propos de	4
Réflexions de la Responsable du Fonds	7
Liste des acronymes	9
Sommaire	12

Résumé exécutif 14

Principaux résultats	15
Progrès réalisés concernant la Stratégie pour la parité entre les sexes applicable au personnel en uniforme de l'ONU	17
Gouvernance et orientation stratégique du Fonds	18
Plaidoyer stratégique et influence mondiale	18
Structure et portée du rapport	19

Présentation du Fonds de l'Initiative Elsie 20

Gouvernance du Fonds	22
Structure de gouvernance du Fonds	23
Partenariats et collaboration	24

Les temps forts 26

Partie 1 : Résultats et impact 29

Cadre de suivi et évaluation du Fonds	30
Impact du Fonds	31
Impact principal : Accélération du rythme du changement en faveur d'une participation significative accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies	31
Modalité et financement des unités fortement paritaires	36
Impact secondaire : Les connaissances acquises par le Fonds contribuent au dialogue mondial sur la représentation accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies	37
Reconnaissance dans les engagements des Nations Unies et des États membres	38
Engagement stratégique régional et échanges de connaissances	38
Données agrégées des résultats et produits	39
Résultats des déploiements à la fin des projets et deux ans après leur clôture (2023-2025)	43

Partie 2 : Communication et plaidoyer 57

Communication numérique	57
Évolution annuelle des principaux indicateurs de performance numérique	58
Plaidoyer et engagement stratégique	59
Perspectives sur l'avenir	61

3e partie : Profil des projets 68

Principales réalisations des projets	68
1. Forces armées de la République populaire du Bangladesh	69
2. Forces armées de la République de Côte d'Ivoire	70
3. Police nationale de la République de Côte d'Ivoire	72
4. Forces militaires de la République des Fidji	74

5. Force de police de la République des Fidji	76
6. République du Libéria - Forces armées du Libéria	78
7. République du Sénégal - Armées du Sénégal	80
8. République du Sénégal - Gendarmerie nationale du Sénégal	82
9. République du Sénégal - Police nationale du Sénégal	89
10. République de la Sierra Leone - Forces armées de la République de la Sierra Leone	96
11. République-Unie de Tanzanie – Forces de défense du peuple de Tanzanie	101
12. République du Togo - Forces armées du Togo	103
13. République du Togo - Police du Togo	105
14. République orientale de l'Uruguay - Forces armées de l'Uruguay	107
15. République de Zambie — Service de police de la Zambie	115
16. Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS)	119

Partie 4 : Perspectives d'avenir - défis, pratiques émergentes et priorités **122**

Contexte opérationnel et contraintes de ressources	122
Éclairage rétrospectif sur 2025	123
De l'engagement à l'impact institutionnel	123
Conception des projets, mise en œuvre et réalités institutionnelles	124
Concilier financement, visibilité et impact	125
Renforcer la gestion des connaissances et l'apprentissage	126
Perspectives	126

Partie 5 : Rapport financier annuel consolidé **128**

Introduction	128
Résultats financiers 2025	128
Contributions des partenaires	130
Intérêts perçus	131
Transfert des fonds	132
Dépenses et taux d'exécution financière	133
Dépenses déclarées par les organismes participants et les gouvernements bénéficiaires	133
Dépenses déclarées par catégorie	135
Recouvrement des coûts	136
Principe de responsabilité et transparence	136
Coûts directs	137
Dépenses déclarées par projet pour chaque résultat du Fonds	138
Dépenses par projet (regroupés par pays)	142

Définitions **146**

Partie 6 : Dépenses et passif du Fonds de l'Initiative Elsie **150**

Annexe 1 **152**

Annexe 2 **160**

Résumé exécutif

« Les femmes ont dirigé des processus de médiation au niveau local, contribué à l'élaboration de nouvelles lois et fait progresser la justice pour les survivantes de violences basées sur le genre. Pourtant, trop souvent, elles restent exclues des tables mêmes où sont prises les décisions en matière de paix et de sécurité. »¹

António Guterres,
Secrétaire général de l'Organisation des Nations Unies

Créé en 2019, le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix est un fonds d'affectation spéciale pluripartenaire hébergé par ONU Femmes (Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes).

En mobilisant l'expertise d'ONU Femmes, cheffe de file en matière d'égalité des genres et de participation des femmes aux questions de paix et de sécurité, le Fonds accompagne des initiatives innovantes, fondées sur des données probantes et pilotées au niveau national pour lever les obstacles à la participation pleine, égale et significative des femmes en uniforme, aussi bien dans les opérations de paix des Nations Unies que les institutions nationales de sécurité.

En 2025, l'environnement mondial de la paix et de la sécurité est resté complexe, marqué par la multiplication des conflits, la limitation des ressources et les pressions croissantes exercées sur les opérations de maintien de la paix. Les progrès en matière d'égalité des genres demeurent contrastés. Dans ce contexte, garantir la participation pleine et significative des femmes aux opérations de paix demeure à la fois un impératif opérationnel et une priorité stratégique.

¹ Nations Unies, 2025, *Déclaration du Secrétaire général lors du débat public du Conseil de sécurité sur les femmes, la paix et la sécurité*, 6 octobre 2025, consultée le 21 avril 2026. Disponible à l'adresse suivante : <https://www.un.org/sg/en/content/sg/statements/2025-10-06/secretary-generals-remarks-the-security-council-open-debate-women-peace-and-security-bilingual-delivered-scroll-down-for-all-english-and-all-french>

Le Fonds a maintenu son soutien aux pays fournisseurs de contingents et de personnel de police (T/PCC) pour identifier et surmonter les obstacles structurels, institutionnels et opérationnels à la participation des femmes, à travers des démarches pilotées au niveau national. Cet appui a notamment porté sur le recrutement, la formation, le déploiement, les infrastructures et les cadres de politiques institutionnelles.

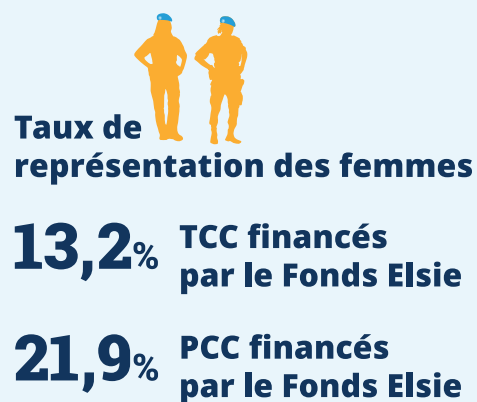


Principaux résultats

À travers trois précédents cycles de programmation et le lancement du quatrième en octobre 2025, le Fonds a poursuivi l'élargissement de son portefeuille et l'appui à la mise en œuvre de projets pilotés au niveau national et alignés sur les quatre résultats stratégiques du Fonds.

À ce jour, le Fonds a approuvé plus de **21 millions** de dollars américains en financement pour **28** projets qui ont été mis en œuvre, couvrant **25** institutions de sécurité dans **16** pays, ainsi que **trois** opérations de maintien de la paix des Nations Unies. **Onze** projets ont été achevés, et tous ont atteint les résultats escomptés.

Les interventions soutenues par le Fonds ont contribué à des avancées mesurables concernant le renforcement de la participation des femmes et de la préparation institutionnelle dans des domaines clés :



- **Résultats des déploiements :** En 2025, les pays fournisseurs de contingents militaires (TCC) soutenus par le Fonds ont déployé **13,2 %** de femmes, tandis que les pays fournisseurs de personnel de police (PCC) ont atteint une représentation de **21,9 %** — des niveaux supérieurs aux moyennes mondiales (**8,8 %** pour le personnel militaire et **21,5 %** pour la police).

- **Unités fortement paritaires** : Depuis sa création, le Fonds a soutenu **sept** unités fortement paritaires, parmi lesquelles un déploiement assuré en 2024-2025 par la Gendarmerie nationale du Sénégal. Ces déploiements ont mobilisé **3 316** membres du personnel, dont **638 femmes (19,2 %)**, démontrant qu'une participation accrue des femmes est réalisable sur le plan opérationnel, dès lors qu'elle repose sur des mesures institutionnelles favorables et l'engagement des hauts responsables.

10 rapports
Évaluation des obstacles
on été publiés

- **Évaluation des obstacles** : Douze institutions ont mené une évaluation des obstacles MOWIP (mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix), ce qui a permis de générer des données propres à chaque pays pour orienter les réformes. **Dix** rapports ont été publiés à ce jour.
- **Renforcement des capacités, sensibilisation et réforme** : Les projets soutenus par le Fonds ont continué de renforcer la préparation institutionnelle à travers des formations ciblées, l'élaboration de politiques et l'amélioration des conditions de travail et de vie.

Depuis la création du Fonds, 3 674 membres des forces de sécurité ont bénéficié de formations sur les questions de genre, le leadership sensible au genre et l'exploitation et les abus sexuels ; 1 673 femmes et hommes



Une policière de la Côte d'Ivoire servant au sein de la MINUSCA appuie une formation sur la sécurisation des élections destinée aux membres des Forces de sécurité intérieure de la République centrafricaine à Bouar, le 21 novembre 2025. La formation portait notamment sur la sécurisation des bureaux de vote, du matériel électoral, sur le maintien de l'ordre public et la protection des civils en prévision des prochaines élections.

(Photo : MINUSCA)

militaires ont été sensibilisés aux possibilités de déploiement dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies ; et sept projets d'infrastructures tenant compte du genre ont été achevés. Par ailleurs, 44 720 étudiants, dont 28 958 étudiantes, ont été sensibilisés aux opportunités de carrière dans les forces armées.

En 2025, les activités ont notamment consisté en la formation spécialisée de 76 femmes, la sensibilisation de 240 membres de personnel aux opportunités de participation au maintien de la paix des Nations Unies, à la validation de deux politiques institutionnelles et à l'achèvement de deux projets d'infrastructures intégrant la perspective de genre. Ces actions contribuent à renforcer la préparation, à élargir le vivier de femmes éligibles et à améliorer les systèmes et les conditions institutionnelles favorisant leur participation pleine et significative aux opérations de paix de l'ONU.

Progrès réalisés concernant la Stratégie pour la parité entre les sexes applicable au personnel en uniforme de l'ONU

En 2025, les progrès réalisés au titre de la Stratégie des Nations Unies pour la parité entre les sexes applicable au personnel en uniforme (2018–2028) se sont poursuivis, bien que de manière inégale selon les catégories.

Les femmes ont représenté **10,08 %** de l'ensemble du personnel en uniforme déployé dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (aucun objectif global n'a été fixé). Tous les objectifs portant sur les déploiements individuels de personnel policier et militaire ont été atteints ou dépassés, tout comme ceux des unités de police constituées (UPC). La participation des femmes dans les contingents militaires est en revanche restée en deçà des objectifs fixés, leur proportion n'atteignant que **8,09 %** des troupes déployées contre un objectif de **12 %**². Ces tendances témoignent ainsi de progrès continus dans plusieurs domaines, tout en soulignant des défis persistants entravant la participation des femmes militaires aux déploiements de contingents.

Le Fonds contribue à ces efforts en appuyant des conditions favorables au déploiement — notamment l'élargissement du vivier de femmes éligibles et le renforcement de la préparation et des systèmes institutionnels. Il est entendu que la responsabilité de désigner les membres du personnel déployé demeure celle des pays fournisseurs de contingents et de personnel

2 Tous types de personnel confondus -- 10,08 % (aucune cible globale n'a été fixée) ; unités de police constituées -- 17,57 % (cible : 15 %) ; Officiers de police individuels -- 31,26 % (cible : 25 %) ; Experts militaires des Nations Unies en mission (EMNUM) -- 27,95 % (cible : 22 %) ; Officiers d'état-major (militaires) -- 20,37 % (cible : 22 %) ; Contingents militaires -- 8,09 % (cible : 12 %). *Organisation des Nations Unies, 2026, Centre de données sur la paix et la sécurité*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://psdata.un.org>.

[Organisation des Nations Unies, 2018, *Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (2018–2028) (cibles pour 2025)*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://peacekeeping.un.org/en/gender-parity>

de police (T/PCC), et que la poursuite des progrès dépendra d'un engagement national et d'une redevabilité soutenus.

Gouvernance et orientation stratégique du Fonds

Le Fonds appuie des approches pilotées au niveau national visant à identifier et surmonter les obstacles à la participation des femmes. Ce soutien prend la forme d'une combinaison d'appui financier, d'assistance technique et d'engagement structuré, reposant sur son Cadre de suivi et d'évaluation (MEF).

En 2025, le Secrétariat du Fonds a renforcé son approche de développement des projets grâce à un engagement plus structuré et continu avec les T/PCC et les partenaires des Nations Unies. Cette évolution a permis de concevoir des projets plus cohérents et précis, avec un alignement plus clair entre les obstacles identifiés, les activités et les résultats attendus. Ce changement a toutefois entraîné un processus de conception et d'approbation prolongé.

Poursuivant l'élargissement du portefeuille et de la portée du Fonds, le quatrième cycle de programmation a été lancé en octobre 2025, en tenant compte des leçons des cycles précédents et en appliquant une approche plus rigoureuse au cadrage, à la priorisation et à l'utilisation des ressources.

Plaidoyer stratégique et influence mondiale

En 2025, le Fonds a renforcé sa participation aux débats internationaux sur le maintien de la paix sensible au genre.

Le Fonds a été mentionné dans plusieurs rapports des Nations Unies, notamment dans le rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité³, ainsi que dans les déclarations et engagements des États Membres lors de la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix tenue à Berlin⁴.

3 Organisation des Nations Unies, 2025 *Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité* (S/2025/556). Consulté le 26 mars 2026, accessible sur : <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2025/10/report/united-nations-security-council-women-and-peace-and-security-report-of-the-secretary-general/n2523645-1.pdf>

4 Organisation des Nations Unies, Département des opérations de paix (2025), *List of Member State Pledges: UN Peacekeeping Ministerial Berlin*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/list_of_member_state_pledges_final_updated.pdf

À travers ses actions de communication et de plaidoyer, le Fonds a également accru sa visibilité et sa portée, notamment sur les plateformes numériques et à l'aide du storytelling, pour mettre en avant les résultats et souligner la pertinence opérationnelle de la participation des femmes aux opérations de paix.

Structure et portée du rapport

Notre rapport présente les résultats et réalisations du Fonds de l'Initiative Elsie du premier janvier au 31 décembre 2025. Il met en évidence les résultats et impacts obtenus grâce aux projets soutenus par le Fonds, mais aussi les pratiques innovantes, les enseignements tirés et les nouvelles priorités du Fonds. Le rapport est composé de cinq parties :

Partie 1 – Résultats et impact : présente les résultats globaux du Fonds au niveau de l'impact, des résultats et des réalisations, conformément au Cadre de suivi et d'évaluation du Fonds et de ses quatre résultats stratégiques.

Partie 2 – Plaidoyer et communications : présente la visibilité croissante du Fonds et son engagement dans les discussions politiques mondiales, y compris ses activités de communication et de plaidoyer.

Partie 3 – Profils des projets : offre un aperçu de l'avancement de chaque projet actif en 2025, y compris leurs principaux résultats et contributions au cadre de résultats du Fonds.

Partie 4 – Perspectives d'avenir - défis, pratiques efficaces et priorités : synthétise les principaux défis, enseignements et pratiques efficaces tirés de la mise en œuvre des projets, tout en soulignant les domaines d'attention continue.

Partie 5 – Rapport financier consolidé : présente les données financières préparées par l'Agent d'administration du Fonds et le Bureau des Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire (MPTFO) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD).

Partie 6 – Dépenses et engagements du Fonds de l'Initiative Elsie : fournit des informations complémentaires sur les dépenses et passifs du Fonds ainsi que sur l'affectation des fonds par modalité de financement.

Dans un environnement de maintien de la paix complexe et en constante évolution, le Fonds continue de soutenir des approches concrètes et portées au niveau national pour lever les obstacles à la participation des femmes. En combinant appui financier, assistance technique et engagement durable, le Fonds participe au renforcement des capacités institutionnelles et à la promotion d'opérations de paix plus inclusives, favorisant à terme une augmentation du déploiement des femmes en uniforme.

Présentation du Fonds de l'Initiative Elsie

Le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix est un fonds d'affectation spéciale pluripartenaire des Nations Unies administré par le Bureau du fonds d'affectation spéciale pluripartenaire (MPTFO) du Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD)⁵.

Créé en 2019 par les Nations Unies, le Canada et des États membres, le Fonds appuie les efforts visant à accroître la participation significative des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies. Le Secrétariat du Fonds est hébergé par l'Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU Femmes).

En octobre 2024, le Comité de pilotage du Fonds a prolongé les termes de référence du Fonds jusqu'au 31 décembre 2028. Cette décision fait suite à une précédente extension jusqu'au 31 décembre 2025, convenue en janvier 2023. La troisième version des termes de référence est disponible sur le site internet du Fonds⁶.

Le Fonds de l'Initiative Elsie est un mécanisme innovant et multilatéral qui soutient et encourage les efforts menés à l'échelle mondiale pour augmenter la participation significative des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies. Il a été conçu pour accélérer la réalisation des objectifs de genre fixés par la Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (2018-2028) du Département des opérations de paix (DPO) des Nations Unies⁷. L'atteinte de ces objectifs exige un engagement politique fort des pays fournisseurs de contingents militaires et de personnel de police (T/PCC) et des Nations Unies pour faire progresser la représentation des femmes à tous les niveaux, y compris dans les fonctions de commandement et de décision.

⁵ Bureau du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire des Nations Unies - *Portail du MPTFO - Fonds de l'Initiative Elsie*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://mptf.undp.org/fund/eif00>

⁶ Fonds de l'Initiative Elsie, *Termes de référence V3*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2024/11/EIF-TOR-2019-2028-FINAL-V3.pdf>

⁷ Département des opérations de paix de l'ONU, *Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (2018-2028)*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://peacekeeping.un.org/sites/default/files/ugps.pdf>

À travers ses financements, le Fonds aide les T/PCC, ses principaux bénéficiaires, à identifier et surmonter les obstacles au niveau national qui freinent encore le déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix. Des entités des Nations Unies peuvent également bénéficier d'un financement pour mettre en œuvre des initiatives ciblées et des projets pilotes innovants visant à renforcer la participation des femmes aux opérations de paix.

Au-delà du financement de projets, le Fonds contribue également à la production de connaissances factuelles portant sur les freins à la participation des femmes et les approches efficaces permettant d'y remédier. Ces travaux en libre accès alimentent les politiques publiques et les pratiques opérationnelles en faveur d'une représentation accrue des femmes dans les opérations de paix de l'ONU.

Depuis sa création en 2019, le Fonds a mené **trois** cycles de programmation, et lancé le **quatrième** en octobre 2025. Les États fournisseurs de contingents militaires et/ou de personnel de police (T/PCC) et les opérations de paix de l'ONU ont été invités à soumettre leurs propositions avant le 31 janvier et le 31 mars 2026, respectivement. Au cours des trois premiers cycles de programmation, 91 manifestations d'intérêt avaient été reçues de **38** T/PCC et huit entités des Nations Unies (voir **tableau 1**).

Au 31 décembre 2025, le Fonds avait approuvé **30 projets** à travers **29 institutions de sécurité** dans **18 T/PCC** et **trois missions de maintien de la paix de l'ONU**⁸. Parmi ces projets, **neuf** sont mis en œuvre par des T/PCC en partenariat avec une entité des Nations Unies, l'institution de sécurité étant bénéficiaire ; **16 projets** sont exécutés directement par les T/PCC ; et **trois projets** appuient des opérations de maintien de la paix des Nations Unies. **Deux projets** approuvés lors du troisième cycle de programmation n'ont pas été poursuivis : l'un a été suspendu en raison des évolutions de son contexte national, l'autre a été retiré suite à un changement de direction et une réévaluation des priorités. **Onze** autres projets ont été menés à terme avant la fin 2025⁹.

8 Depuis 2019, le Fonds a approuvé 30 projets : (i) Forces armées du Bangladesh FPF (1er cycle de programmation (CP); 2021); (ii) Forces armées du Cambodge MOWIP (2e CP; 2022); (iii) Police de la Côte d'Ivoire MOWIP (2e CP; 2021); (iv) Police de la Côte d'Ivoire FPF (3e CP; 2024); (v) Forces armées de la Côte d'Ivoire MOWIP (3e CP; 2024); (vi) Forces militaires de la République de Fidji MOWIP (3e CP; 2025); (vii) Force de police des Fidji MOWIP (3e CP; 2025); (viii) Forces armées du Ghana FPF & Unité fortement paritaire (2e CP; 2022); (ix) Direction de la sécurité publique de la Jordanie FPF (1e CP; 2021); (x) Forces armées du Liberia MOWIP (1er CP; 2021); (xi) Forces armées du Liberia FPF (3e CP; 2025); (xii) Forces armées, Marine et Police du Mexique, MOWIP (1er CP; 2021); (xiii) Forces armées et Police du Niger FPF (1er CP; 2021); (xiv) Forces armées du Sénégal MOWIP (2e CP; 2022); (xv) Gendarmerie nationale du Sénégal FPF & Unité fortement paritaire (1er CP; 2020); (xvi) Police nationale du Sénégal FPF & Unité fortement paritaire (1er CP; 2020); (xvii) Forces armées de la République de Sierra Leone MOWIP (1er CP; 2021); (xviii) Forces armées de la République de Sierra Leone FPF (3e CP; 2025); (xix) Police de la Sierra Leone MOWIP (1e CP; 2021); (xx) Force de défense du peuple de la Tanzanie MOWIP (3e CP; 2025); (xxi) Forces armées du Togo FPF (1er CP; 2021); (xxii) Police du Togo MOWIP (2e CP; 2021); (xxiii) Force de police de l'Ouganda MOWIP (2e CP; 2022); (xxiv) Forces armées de l'Uruguay FPF (2e CP; 2022); (xxv) Service de police de la Zambie FPF (2e CP; 2022); (xxvi) FINUL FPF (2e CP; 2021); (xxvii) MINUSMA FPF (2e CP; 2022); (xxviii) MINUSS FPF (3e CP; 2025)

9 i) Forces armées du Cambodge (2e CP ; 2022) ; ii) Police de la Côte d'Ivoire (2e CP ; 2021) ; iii) Forces armées du Ghana (2e CP ; 2022) ; iv) Direction de la sécurité publique de la Jordanie (1er CP; 2021) ; v) Forces armées du Liberia (1er CP ; 2021) ; vi) Forces armées, Marine et Police du Mexique (1er CP; 2021) ; vii) Forces armées du Sénégal (2e CP ; 2022), viii) Forces armées de la Sierra Leone (1er CP; 2021); (xix) Police de la Sierra Leone (1er CP ; 2021) ; xix) Force de police de l'Ouganda (2e CP ; 2022) ; x(i) FINUL (2e CP ; 2021).

Le **troisième cycle de programmation**, lancé en mars 2023, s’est poursuivi en 2025. Le Comité de pilotage du Fonds a approuvé neuf projets supplémentaires, portant à dix le nombre total d’initiatives approuvées lors de ce cycle.

Tableau 1. Synthèse des manifestations d’intérêt reçues par le Fonds au cours des trois premiers cycles de programmation, au 31 décembre 2025

CYCLE DE PROGRAMMATION	NOMBRE DE MANIFESTATIONS D'INTÉRÊT	NOMBRE DE T/PCC	NOMBRE D'ORGANISMES DE L'ONU PARTICIPANTS	NOMBRE DE NOUVEAUX T/PCC (JAMAIS CANDIDATÉ)	NOMBRE DE MANIFESTATIONS D'INTÉRÊT DE T/PCC	NOMBRE D'INSTITUTIONS DE SÉCURITÉ DE T/PCC SOUTENUES	NOMBRE DE MANIFESTATIONS D'INTÉRÊT D'ORGANISMES DE L'ONU	NOMBRE DE PROJETS APPROUVÉS
1 : LANCÉ EN JUIN 2019	41	19	4	19	35	13	6	10
2 : LANCÉ EN AVRIL 2021	20	16	2	7	18	8	2	10
3 : LANCÉ EN MARS 2023	30	22	3	12	27	Jusqu'à 19 : - 13 MOWIP 6 financements flexibles de projet ¹⁰	3	10 à ce jour
TOTAL	91 ¹¹	38 ¹²	7 ¹³	38	80	Jusqu'à 40	11	30

Gouvernance du Fonds

La gouvernance du Fonds repose sur un Comité de pilotage réunissant des États Membres contributeurs et des représentants des Nations Unies, chargés de définir les orientations stratégiques et les priorités du Fonds et d’approuver les projets soutenus.

En 2024, la composition et la structure du Comité de pilotage du Fonds ont fait l’objet de révisions. Le Canada, membre fondateur et coprésident depuis la création du Fonds jusqu’en décembre 2024, reste membre du Comité de pilotage pour la période prolongée des termes de référence allant jusqu’au 31 décembre 2028.

Les modalités de coprésidence sont arrêtées par le Comité de pilotage. Le Royaume-Uni a assuré la coprésidence en 2025, en apportant un leadership actif et un appui au Comité de pilotage, notamment pour l’examen et

10 Toutes les institutions de sécurité concernées par les approbations de projets avaient préalablement réalisé une évaluation des obstacles MOWIP (mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix) financée par le Fonds.

11 Bien que le Fonds reçoive un nombre important de manifestations d’intérêt, il ne peut en soutenir qu’un nombre restreint. La sélection s’opère conformément aux termes de référence du Fonds et selon les ressources disponibles.

12 Les T/PCC ayant soumis plusieurs manifestations d’intérêt ne sont comptés qu’une fois.

13 Les organismes de l’ONU ayant soumis plusieurs manifestations d’intérêt ne sont comptés qu’une fois.

l'approbation des projets et le lancement de haut niveau du quatrième cycle de programmation en octobre 2025. L'Allemagne assumera la coprésidence en 2026, succédée par l'Australie pour la période 2027-2028.

Structure de gouvernance du Fonds

Le Fonds fonctionne sous la supervision d'un Comité de pilotage chargé de piloter les orientations stratégiques, de définir les priorités du Fonds et de valider les projets, dans le respect des règles et procédures des Nations Unies. Le Comité se réunit une à deux fois par année présentiel et peut également tenir des sessions virtuelles lorsque nécessaire.

Il est composé de membres permanents et de membres tournants. Les membres permanents comprennent le Département des opérations de paix (DPO), le Bureau exécutif du Secrétaire général (EOSG) et ONU Femmes,



Des casques bleus italiens de la FINUL patrouillent aux côtés de membres des forces armées libanaises à Alma Shaab, près de la Ligne bleue, dans le sud du Liban, le 13 août 2025. La FINUL effectue des patrouilles quotidiennes dans sa zone d'opérations, notamment pour surveiller et signaler aux forces armées libanaises la présence d'armes non autorisées.

(Photo : Pasqual Gorriz/UN)

qui assure également la coprésidence et héberge le Secrétariat du Fonds. Les membres tournants exercent un mandat de deux ans et comprennent un pays donateur, un pays fournisseur de contingents ou de personnel de police (T/PCC) éligible à l'aide publique au développement (APD), ainsi qu'un

membre du Groupe de contact de l'Initiative Elsie du Canada. Pour plus d'informations sur les membres tournants, consultez le site internet du Fonds¹⁴.

En tant qu'Agent d'administration, le MPTFO assure la réception, l'administration et le décaissement des ressources conformément aux décisions du Comité de pilotage et aux procédures des Nations Unies. Il siège au Comité de pilotage en qualité de membre ex officio, sans droit de vote. Les décaissements du Fonds sont autorisés par la coprésidence des Nations Unies.

Le Comité technique (CT), établi par le Comité de pilotage, fournit des orientations techniques au Secrétariat du Fonds. Il rassemble des expertises dans les domaines du genre, du monde universitaire, des missions de terrain et des opérations militaires et policières.

Hébergé par ONU Femmes, le Secrétariat du Fonds assure la gestion quotidienne du Fonds. Ses responsabilités comprennent l'appui technique et administratif au Comité de pilotage, la conduite des diligences raisonnables liées aux propositions de projets, la supervision des processus de suivi et d'évaluation, ainsi que l'accompagnement des entités candidates tout au long du cycle de projet.

Partenariats et collaboration

Le Fonds poursuit ses collaborations avec un large éventail de partenaires en mobilisant leur expertise, leurs ressources et leurs réseaux pour faire progresser l'égalité des genres dans les opérations de paix :

- **DCAF – Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité et le Gender and Security Sector Lab (GSS Lab) de l'Université de Cornell** : Le DCAF et le GSS Lab ont élaboré l'évaluation des obstacles MOWIP (mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix) en 2020 dans le cadre de l'Initiative Elsie¹⁵. Le DCAF a également mis en place un service d'assistance technique (« Helpdesk ») pour faciliter sa bonne mise en œuvre¹⁶. En collaboration étroite avec DCAF et le Cornell GSS Lab, le Fonds accompagne les T/PCC dans la conduite ou la planification de leurs évaluations MOWIP, notamment en matière de méthodologie, de mise en œuvre et de modèles de partenariat¹⁷.
- **Donateurs** : Les financements du Fonds proviennent de contributions financières et d'appuis en nature de ses donateurs. Au 31 décembre 2025,

¹⁴ Fonds de l'Initiative Elsie ; 2026, *Structure du Fonds*. Consulté le 31 mars 2026, accessible sur : <https://elsiefund.org/structure-eifund/>

¹⁵ DCAF – Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité, *Initiative Elsie*. Consulté le 31 mars 2026, accessible sur : <https://www.dcaf.ch/elsie-initiative>; et *Gender and Security Sector Lab, About the Lab*. Consulté le 31 mars 2026, accessible sur : <https://www.sabrinamkarim.com/gsslab>

¹⁶ DCAF – Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité, *Mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix (MOWIP)*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://www.dcaf.ch/mowip>

¹⁷ DCAF – Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité, *Note explicative : Modèles de partenariat pour la mise en œuvre de la méthodologie MOWIP*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : https://www.dcaf.ch/sites/default/files/imce/GSD/NoteExplicative01_OptionsMiseEnOeuvreModalites_26.05.2023.pdf

le montant des contributions et des engagements s'élevait à 47,75 millions de dollars, dépassant ainsi l'objectif initial du Fonds. Un soutien accru et durable des donateurs sera déterminant pour accompagner l'ambition et le changement d'échelle des programmes du Fonds. Pour plus d'informations, consultez le portail du Fonds sur le site internet du MPTFO¹⁸.

- **États membres, bénéficiaires du Fonds et partenaires d'exécution** : Le Fonds travaille en étroite collaboration avec les États Membres, les bénéficiaires du Fonds et les partenaires d'exécution, notamment les organisations militaires et policières aux niveaux régional et national. Le Secrétariat collabore également avec les bureaux régionaux et de pays du PNUD, du Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS) et d'ONU Femmes afin d'appuyer l'élaboration et la mise en œuvre des projets soumis par les T/PCC et les Organisations participantes des Nations Unies (PUNO).
- **Département des opérations de paix (DPO)** : Le Fonds entretient une coopération étroite avec le DPO, notamment avec le Bureau des affaires militaires, la Division de la police, le Bureau de la coordination et des services partagés et la Cellule stratégique de constitution des forces et de planification des moyens. Ces entités apportent une expertise stratégique et technique essentielle à la mise en œuvre des programmes du Fonds.
- **Département de l'appui opérationnel (DOS)** : À travers le projet Initiative Elsie pour les infrastructures et installations dans les missions de terrain (EIFM), financé par le Canada, le DOS a élaboré des recommandations et des lignes directrices pour la prise en compte du genre dans les missions de terrain des Nations Unies. Celles-ci peuvent également éclairer le développement d'infrastructures dans les contextes nationaux des T/PCC. Le Fonds collabore également avec le DOS en appui aux propositions émanant des opérations de paix des Nations Unies¹⁹.
- **Communauté Femmes, paix et sécurité (FPS)** : Le Fonds s'appuie enfin sur un vaste réseau d'institutions de recherche, d'organisations de la société civile et de réseaux professionnels engagés dans la promotion du programme Femmes, paix et sécurité (FPS). Cette coopération inclut des réseaux de responsables militaires et policiers, des centres de formation et des organisations multilatérales. En favorisant les échanges d'expertise et le partage des connaissances, ces partenariats contribuent à faire progresser l'égalité des genres au sein des institutions de sécurité.

¹⁸ Bureau du Fonds d'affectation spéciale pluripartenaire des Nations Unies (MPTFO) - *Fonds de l'Initiative Elsie*. Consulté le 31 mars 2026, accessible sur : <https://mptf.undp.org/fund/eif00>

¹⁹ Organisation des Nations Unies, *2026 Supply Chain launches 2nd phase of the Elsie Initiative for Field Missions*. Consulté le 28 mars 2026, accessible sur : <https://www.un.org/en/delegate/supply-chain-launches-2nd-phase-elsie-initiative-field>

Les temps forts

**Fonds de
l'Initiative Elsie**
pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix



- 25 JANVIER**
 - Les Forces armées du **GHANA** ont inauguré une structure d'hébergement de 200 lits dédiée aux nouvelles recrues féminines
- 29 JANVIER**
 - **CANADA** – Membre fondateur du Comité de pilotage du Fonds
 - Le **ROYAUME-UNI** a succédé au Canada à la Coprésidence du Comité de pilotage du Fonds
- 20 MARS**
 - Les Forces armées du **BANGLADESH** et UNOPS ont signé un accord de financement de projet
- 07 MAI**
 - Le Fonds a participé à la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix tenue à Berlin, en **ALLEMAGNE**
- 15 MAI**
 - Les Forces armées du **TOGO** ont achevé une structure d'hébergement de 30 lits dédiée aux femmes
- 06 MAI**
 - Le Comité de pilotage du Fonds a approuvé les projets d'évaluation des obstacles MOWIP des Forces armées et de la Police des **FIDJI**
- 10 JUIN**
 - Le Comité de pilotage du Fonds a approuvé le financement flexible de projet des Forces armées de la **SIERRA LEONE**
- 17 JUIN – 29 JUIN**
 - Le Fonds a conduit sa deuxième visite de suivi de projet au **TOGO** (Forces armées et Police).
- 20 JUIN**
 - Le Secrétariat du Fonds a organisé une réunion d'information auprès des **DONATEURS et du COMITE DE PILOTAGE** sur le **rapport annuel 2024 du Fonds**.
- 24 JUIN**
 - Le Fonds a assuré une présentation lors d'un événement parallèle de la **Réunion préparatoire des États sur le Cadre mondial pour la gestion des munitions**
- 30 JUIN – 5 JUILLET**
 - Le Fonds a conduit sa deuxième visite de suivi de projet au **SÉNÉGAL** (Gendarmerie et Police).
- 09 SEPTEMBRE**
 - Le Comité de pilotage du Fonds a approuvé l'évaluation des obstacles MOWIP de la **TANZANIE**

- 
- 29 SEPTEMBRE**
 - Le Comité de pilotage du Fonds a approuvé un financement flexible de projet de la **MINUSS**
 - OCTOBRE**
 - La Police nationale du **SÉNÉGAL** a adopté sa Politique de genre
 - 02 OCTOBRE**
 - Le Comité de pilotage du Fonds a approuvé le financement flexible de projet de la police de la **CÔTE D'IVOIRE**
 - 08 OCTOBRE**
 - Le Fonds a tenu une présentation lors de la IIIe **conférence ministérielle de la région LAC sur les opérations de maintien de la paix de l'ONU au PARAGUAY**
 - 09 OCTOBRE**
 - Le Fonds a lancé son **4e cycle de programmation**
 - 14 – 28 OCTOBRE**
 - Le Fonds a lancé une série de webinaires : **RÉUNION TECHNIQUE D'INFORMATION et 4 webinaires de renforcement des capacités** à destination des candidats au 4e cycle de programmation
 - 16 OCTOBRE**
 - Le Fonds a animé une présentation lors d'une formation de l'**OIF et de l'UNIVERSITÉ SENGHOR** sur le **programme Femmes, paix et sécurité** (en ligne)
 - 27 OCTOBRE**
 - Le Fonds a donné une présentation lors du lancement à l'ONU de l'exposition **« Through Her Lens: Women Rising for Peace »** en marge du débat ouvert sur le programme Femmes, paix et sécurité (FPS) du Conseil de sécurité
 - 6 NOVEMBRE**
 - Le Fonds a assuré une présentation lors de la **Conférence FPS** du Service de police du **MALAWI** (en ligne)
 - 11 NOVEMBRE**
 - Le Fonds a animé une présentation lors de la conférence de l'**Association internationale des centres de formation en maintien de la paix (IAPTC)** en **ITALIE**
 - 3 DÉCEMBRE**
 - Le Fonds a assuré une présentation auprès du **groupe de travail ad hoc sur le programme FPS** de la 17ème Conférence des ministres de la Défense des Amériques en **COLOMBIE**
 - 04 DÉCEMBRE**
 - Le Fonds est intervenu lors de la **Conférence internationale sur le programme Femmes, paix et sécurité** du ministère fédéral de la Défense en **AUTRICHE**.



L'équipe de protection spéciale de la police de la MONUSCO contre les violences sexuelles et basées sur le genre organise une séance de sensibilisation avec des femmes leaders sur la prévention et la lutte contre les violences sexuelles, en partenariat avec l'Unité de protection de l'enfance et de prévention des violences sexuelles de la Police nationale congolaise, à Kinshasa, en République démocratique du Congo (11 juin 2025).

(Photo : MONUSCO)

Partie 1 : Résultats et impact

En 2025, le Fonds a poursuivi ses efforts en vue d'obtenir des résultats mesurables favorisant la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies.

Grâce aux projets soutenus par le Fonds, des obstacles persistants au déploiement des femmes ont pu être levés en renforçant leur niveau d'éligibilité et de préparation, en améliorant leurs conditions de travail sur le terrain et en soutenant des réformes au sein des institutions nationales de sécurité. Ces avancées rapprochent le Fonds de son objectif principal : accroître durablement la présence et le rôle des femmes dans les opérations de paix et les institutions nationales de sécurité. Les résultats de 14 projets en cours, ainsi que d'un projet achevé en 2025 sont présentés ci-dessous. De plus amples informations sur les projets financés par le Fonds figurent dans la Partie 3 – Profils des projets.

Une priorité majeure cette année a été le lancement du troisième cycle de programmation, dans le cadre duquel sept nouveaux projets ont été approuvés par le Comité de pilotage. Afin de

garantir la qualité de la mise en œuvre et l'utilisation efficiente des ressources, le Secrétariat du Fonds a travaillé en étroite collaboration avec ses partenaires pour renforcer la conception et le niveau de préparation des projets, notamment grâce à un accompagnement technique soutenu et à l'amélioration itérative des propositions. Une attention particulière a été accordée à l'élaboration de plans d'activités réalistes, de cadres de résultats robustes, de registres des risques et de plans de durabilité alignés sur le Cadre de suivi et d'évaluation du Fonds. Au Togo et au Sénégal, les missions de suivi conduites par le Secrétariat ont également permis de mesurer les progrès de quatre projets financés lors des deux premiers cycles de programmation. Ces missions ont permis de recueillir des enseignements pratiques et des témoignages illustrant la manière dont les investissements du Fonds, combinant soutien financier, accompagnement technique et appui à la conception des projets, se traduisent par des changements concrets sur le terrain. Ces enseignements et récits sont présentés dans les parties 1 et 3 du rapport.

La présente section offre une vue d'ensemble du Cadre de suivi et d'évaluation du Fonds et présente les résultats consolidés en matière d'impact, de résultats et de réalisations.



Des casques bleus hongrois-e-s de la FINUL effectuent une patrouille le long de la Ligne bleue, près de Yaroun, dans le sud du Liban, le 26 novembre 2025. La FINUL effectue des patrouilles quotidiennes dans sa zone d'opérations, notamment pour surveiller et signaler aux forces armées libanaises la présence d'armes non autorisées.

(Photo : Pasqual Gorriz/UN)

Cadre de suivi et évaluation du Fonds

Comme le prévoit le Cadre de suivi et d'évaluation, l'impact principal du Fonds est de contribuer à accélérer les progrès vers une participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies. Le Fonds contribue également à enrichir la base mondiale de connaissances sur les approches efficaces visant à accroître la représentation des femmes, notamment par la production et le partage de connaissances, et par l'appui aux activités de plaidoyer et d'engagement auprès des principales parties prenantes. Ces impacts sont poursuivis à travers quatre résultats auxquels chaque projet financé par le Fonds contribue, à un ou plusieurs niveaux.

Le Fonds apporte aussi son concours aux Objectifs de développement durable (ODD) 5 et 1620, et tous les projets financés par le Fonds doivent être classés GEM 3 dans le système de Marqueur pour l'égalité des genres à l'usage des équipes pays des Nations Unies (UNCT-GEM)²¹.

➞ **RÉSULTAT 1 :**

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES OBSTACLES SPÉCIFIQUES À CHAQUE PAYS LIMITANT LE DÉPLOIEMENT DE FEMMES EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX DE L'ONU

La compréhension des obstacles freinant la participation pleine et égale des femmes aux opérations de paix — ainsi qu'au sein des institutions nationales de sécurité — constitue une condition préalable à l'élaboration de solutions efficaces. Dans le cadre de ce résultat, le Fonds soutient la réalisation d'évaluations approfondies des obstacles, permettant de produire des données probantes spécifiques aux contextes nationaux et de formuler des recommandations pratiques visant à réduire les obstacles au déploiement.

➞ **RÉSULTAT 2 :**

ACCROISSEMENT DU DÉPLOIEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES CASQUES BLEUS EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX DE L'ONU

L'octroi d'aides financières et les engagements associés à la prime aux unités fortement paritaires²² peuvent aider les T/PCC bénéficiaires à davantage renforcer la participation significative des femmes en uniforme à tous les niveaux, y compris dans les rôles techniques et de commandement

20 Le Fonds contribue aux ODD 5 et 16. L'ODD 5 vise à parvenir à l'égalité des sexes et à autonomiser toutes les femmes et les filles, et l'ODD 16 a pour objectif de promouvoir l'avènement de sociétés pacifiques et inclusives, d'assurer l'accès de toutes et tous à la justice et de mettre en place, à tous les niveaux, des institutions efficaces, responsables et ouvertes à tous.

21 Le système de Marqueur pour l'égalité des genres de l'équipe pays des Nations Unies (UNCT-GEM) est un outil de planification et de redevabilité qui permet de suivre la manière dont les équipes pays des Nations Unies (UNCT) allouent leurs ressources à des fins de promotion de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes (« GEWE » en anglais). Ce système repose sur une échelle à quatre niveaux (de 0 à 3) indiquant la contribution attendue de chaque sous-produit à l'égalité des genres. Groupe des Nations Unies pour le développement durable (2024), *Note d'orientation sur le marqueur pour l'égalité des genres à l'usage des équipes pays des Nations Unies*. Consulté le 11 février 2026. Disponible sur <https://unsdg.un.org/resources/unct-gender-equality-marker-guidance-note-2024>

22 Une unité fortement paritaire est un contingent militaire ou une unité de police constituée (UPC) intégrant un pourcentage élevé de femmes occupant des postes opérationnels importants. Les primes aux unités fortement paritaires sont conçues pour encourager les T/PCC à former, déployer et intégrer davantage de femmes dans leurs unités constituées, de façon verticale et horizontale — c'est-à-dire à tous les niveaux et tous les grades de l'unité. Le terme « unité fortement paritaire » est spécifique au Fonds de l'Initiative Elsie et ne doit pas être confondu avec les UPC mixtes de la Division de police du Département des opérations de paix (DPO).

↳ **RÉSULTAT 3 :**

AUGMENTATION DE LA RÉSERVE DE FEMMES EN UNIFORME POUVANT ÊTRE DÉPLOYÉES EN TANT QUE CASQUES BLEUS DE L'ONU

L'élargissement du vivier de femmes éligibles aux déploiements à tous les grades est essentiel pour accroître durablement la participation des femmes aux opérations de paix. Les activités financées par le Fonds dans le cadre de ce résultat peuvent inclure le renforcement des politiques et procédures de recrutement, des campagnes ciblées de sensibilisation et de recrutement, notamment auprès des étudiantes, ainsi que des activités de renforcement de capacités destinées à développer les compétences et à préparer les candidates aux examens au niveau national et à l'échelle des Nations Unies.

↳ **RÉSULTAT 4 :**

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES CASQUES BLEUS DE L'ONU

Des conditions sûres, dignes et tenant compte du genre sont essentielles pour permettre aux femmes d'exercer efficacement les fonctions pour lesquelles elles ont été déployées, en particulier dans des environnements reculés et à haut risque. Ce résultat est soutenu par des projets pilotes innovants déployés dans le cadre de missions, ainsi que par la mise à disposition d'infrastructures et d'équipements sensibles au genre et contribuant à améliorer la sécurité et les conditions quotidiennes de vie et de travail.

Impact du Fonds

Impact principal : Accélération du rythme du changement en faveur d'une participation significative et accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies

En 2025, le Fonds de l'Initiative Elsie a contribué aux progrès vers son impact principal, à savoir l'augmentation de la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies. De façon globale, cette participation a continué d'augmenter, bien que les progrès demeurent inégaux entre les déploiements militaires et policiers. À l'échelle mondiale, les femmes représentaient 8,8 % du personnel militaire déployé et 21,5 % du personnel de police déployé. Ces chiffres marquent une progression par rapport à 2018, où elles ne représentaient que 4 % des militaires et 11,3 % du personnel de police.

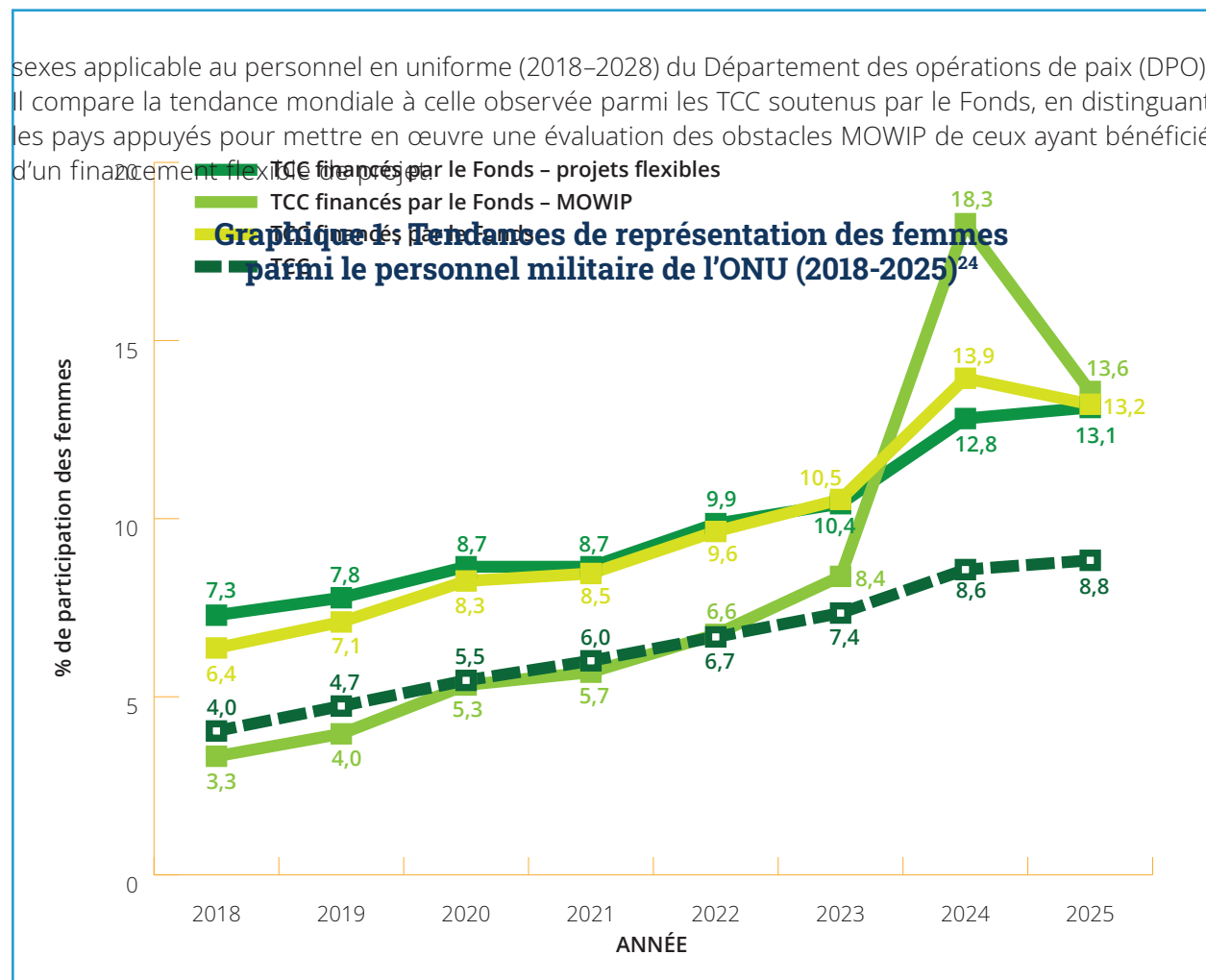
En 2025, les pays soutenus par le Fonds ont continué à se distinguer favorablement. Les femmes représentaient 13,2 % des effectifs déployés par les pays fournisseurs de contingents militaires (TCC) appuyés par Fonds, et 21,9 % des pays fournisseurs de personnel de police (PCC) soutenus par le Fonds — des niveaux supérieurs aux moyennes mondiales. Ces résultats confirment une performance globalement supérieure des pays appuyés par le Fonds, tout en révélant des écarts selon les modalités de financement et les catégories de personnel.

Pour mieux suivre cette évolution dans le temps, les graphiques 1 et 2 retracent les taux de déploiement des femmes entre 2018 et 2025. Présentées sous forme de moyennes annuelles, les données distinguent le personnel militaire et policier, et sont ventilées par modalité de

financement (évaluations des obstacles MOWIP et financement flexible de projets — FPF)²³.

Le **graphique 1** montre l'évolution de la proportion de femmes déployées par les TCC depuis le lancement de la Stratégie pour la parité des

23 Tous les bénéficiaires ayant sollicité l'appui financier du Fonds pour conduire une évaluation des obstacles ont utilisé la méthodologie MOWIP du DCAF - Centre de Genève pour la gouvernance du secteur de la sécurité. DCAF (2020), *MOWIP*. Consulté le 6 mars 2026, accessible sur : <https://www.dcaf.ch/mowip>



24 Les données agrégées des projets de TCC financés par le Fonds proviennent du Centre de données des sur la paix et la sécurité des Nations unies. Celles-ci comprennent les moyennes annuelles des femmes en uniforme déployées dans toutes les catégories militaires pour les projets en cours ou achevés depuis la création du Fonds. Les projets approuvés et en attente de mise en œuvre, ainsi que les projets abandonnés ne font pas partie de cette analyse. *Centre de données sur la paix et la sécurité de l'ONU*. Consulté le 1er mars 2026, disponible sur : <https://psdata.un.org>

Les TCC financés par le Fonds sont regroupés comme suit :

11 TCC (financement de projet & MOWIP) : (i) Forces armées royales du Cambodge, (ii) Forces armées de la Côte d'Ivoire, (iii) Force militaire de la République des Fidji, (iv) Forces armées du Ghana, (v) Forces armées du Libéria, (vi) Forces armées du Mexique, (vii) Armées du Sénégal, (viii) Forces armées de la République de Sierra Leone, (ix) Force de défense du peuple de Tanzanie, (x) Forces armées du Togo, (xi) Forces armées de l'Uruguay.

9 TCC (MOWIP) : (i) Forces armées royales du Cambodge, (ii) Forces armées de la Côte d'Ivoire, (iii) Force militaire de la République des Fidji, (iv) Forces armées du Libéria, (v) Forces armées du Mexique, (vi) Armées du Sénégal, (vii) Forces armées de la République de Sierra Leone, (viii) Force de défense du peuple de Tanzanie, (ix) Forces armées du Togo.

4 TCC (financement flexible de projet) : (i) Forces armées du Ghana (projet pilote MOWIP-DCAF), (ii) Forces armées de la République de Sierra Leone, (iii) Forces armées du Togo, (iv) Forces armées de l'Uruguay (projet pilote MOWIP-DCAF).

Sur l'ensemble de la période, la tendance générale est positive. Dans l'ensemble des TCC, la représentation des femmes a plus que doublé, passant de 4 % en 2018 à 8,8 % en 2025. Les TCC soutenus par le Fonds ont enregistré des progrès comparables, la proportion de femmes ayant plus que doublé sur la même période, passant de 6,4 % à 13,2 %. Tout au long de la période considérée, les TCC soutenus par le Fonds sont restés au-dessus de la moyenne mondiale, ce qui indique que ces pays ont généralement déployé une proportion plus élevée de femmes que l'ensemble des TCC.

Les résultats de 2025 donnent à penser que ces progrès ont été globalement maintenus. Après avoir atteint 13,9 % en 2024, la proportion de femmes déployées par les TCC soutenus par le Fonds a légèrement reculé pour s'établir à 13,2 % en 2025. Malgré ce recul modéré, le niveau observé reste largement supérieur à la moyenne mondiale et plus de deux fois supérieur au niveau

de 2018. Cette évolution suggère une progression soutenue dans le temps, tout en rappelant que les fluctuations annuelles doivent être interprétées avec prudence. Les niveaux de déploiement peuvent varier sous l'effet de multiples facteurs, notamment les réductions des effectifs des missions, les besoins opérationnels, les dynamiques plus larges du maintien de la paix et le contexte international global.

L'analyse par modalité de financement met en évidence deux trajectoires connexes mais distinctes. Les TCC ayant conduit une évaluation MOWIP ont connu la progression la plus marquée, la représentation des femmes ayant plus que quadruplé entre 2018 et 2025, passant de 3,3 % à 13,6 %. Après une forte hausse à 18,3 % enregistrée en 2024 suivie d'un recul en 2025, ce groupe demeure néanmoins très au-dessus de son niveau initial et de la moyenne mondiale.



La Police de la MINUSCA et les forces de sécurité intérieure centrafricaines effectuent une patrouille conjointe de visibilité et de sécurisation à Bangui, en RCA le 27 août 2025. La patrouille comprenait une sensibilisation à la sécurité routière destinée aux conducteurs de taxis-motos et aux autres usagers de la route.

(Photo : MINUSCA)

Les TCC bénéficiant d'un financement flexible de projet ont quant à eux affiché une progression plus régulière. La proportion de femmes y est passée de 7,3 % en 2018 à 13,1 % en 2025, avec des avancées graduelles sur la majeure partie de la période. En 2025, ces TCC se situaient pratiquement au même niveau que l'ensemble des TCC soutenus par le Fonds et demeuraient clairement au-dessus de la moyenne mondiale pour les TCC.

Globalement, les tendances militaires observées en 2025 traduisent une progression soutenue et relativement stable. Les TCC soutenus par le Fonds sont restés nettement au-dessus de la moyenne mondiale, avec des niveaux avoisinant les 13 % de femmes déployées pour l'ensemble du groupe et peu importe le type de projet soutenu. Ces résultats suggèrent que les progrès sont maintenus au sein d'un large éventail de pays contributeurs de troupes soutenus par l'EIF. Ils indiquent également que ces pays continuent d'afficher des performances comparativement meilleures aux tendances mondiales globales. Cela constitue un signal encourageant pour les efforts en cours visant à renforcer la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix.

Il convient néanmoins d'interpréter ces résultats avec prudence. Les variations annuelles demeurent inégales et les données descriptives ne permettent pas, à elles seules, d'établir un lien de causalité direct entre le soutien apporté par le Fonds et les résultats observés en matière de déploiement.

Le **graphique 2** présente l'évolution de la proportion de femmes déployées par les pays fournisseurs de personnel de police (PCC) et compare les tendances mondiales à celles observées parmi les PCC soutenus par le Fonds, notamment selon ses deux modalités de financement.

Comparées aux tendances observées dans les contingents militaires, les déploiements de police apparaissent plus soutenus. À l'échelle mondiale, la proportion des femmes parmi le personnel de police déployé a presque doublé, passant de

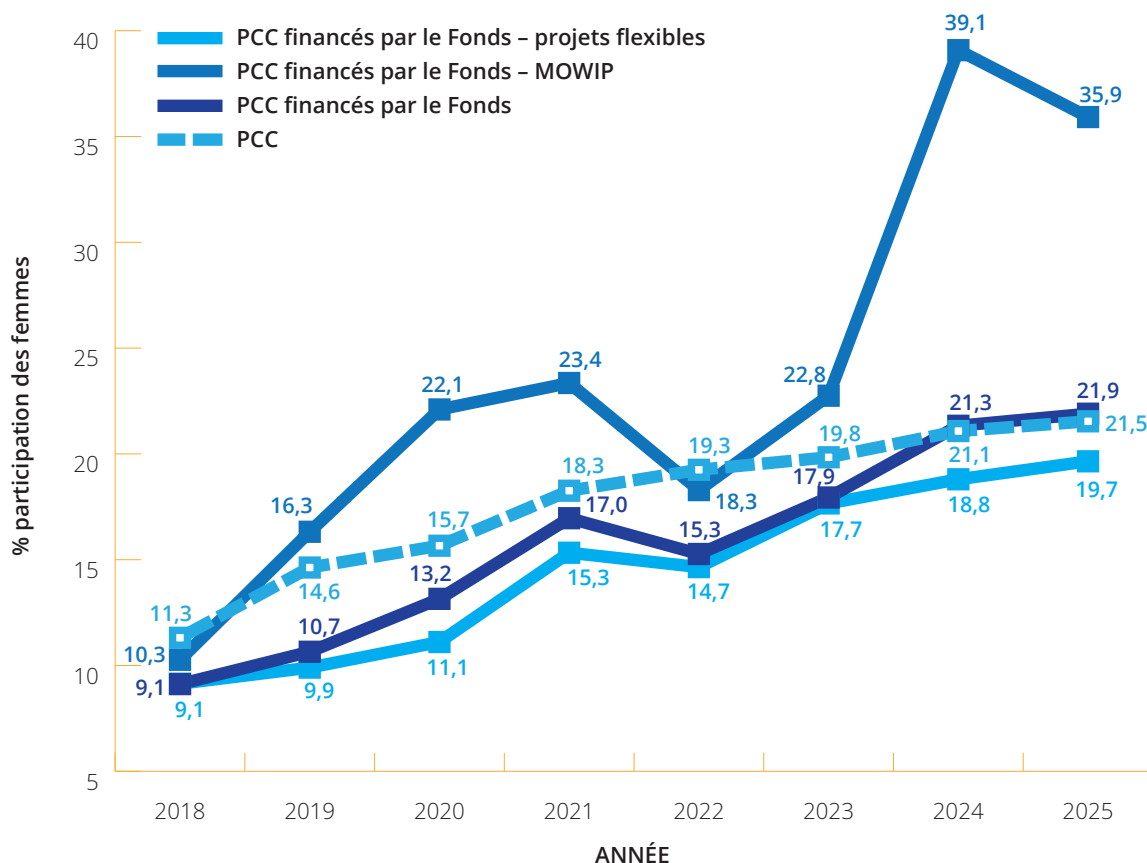
11,3 % en 2018 à 21,5 % en 2025. Cette évolution confirme que les composantes de police continuent de progresser plus rapidement vers la parité que les composantes militaires.

Les PCC soutenus par le Fonds ont eux aussi enregistré des progrès importants, avec une proportion de femmes ayant plus que doublé entre 2018 (9,1 %) et 2025 (21,9 %). Contrairement aux TCC soutenus par le Fonds, ces PCC partaient toutefois d'un niveau inférieur à la moyenne mondiale et sont restés en deçà pendant plusieurs années. La tendance s'est néanmoins progressivement inversée. En 2024, les PCC soutenus par le Fonds ont légèrement dépassé la moyenne mondiale — une position qu'ils ont conservée en 2025. Cette trajectoire traduit une progression constante : un départ plus lent, suivi d'un rattrapage progressif, puis d'un léger dépassement des tendances mondiales.

Les résultats les plus frappants concernent les PCC ayant conduit une évaluation des obstacles MOWIP. Dans ce groupe, la représentation des femmes a plus que triplé entre 2018 et 2025, passant de 10,3 % à 35,9 %. Même si ce niveau reste inférieur au pic atteint en 2024 (39,1 %), il demeure de loin le plus élevé parmi tous les groupes de PCC et largement supérieur à la moyenne mondiale. Il s'agit de l'un des signaux les plus nets dégagés par les données, et pourrait refléter l'utilité des approches fondées sur des données probantes pour identifier et lever les obstacles au déploiement des femmes.

Les PCC soutenus par un financement flexible de projet ont suivi une trajectoire plus progressive. La proportion de femmes y a plus que doublé entre 2018 et 2025, augmentant de 9,1 % en 2018 à 19,7 % en 2025. Bien qu'elle reste légèrement en dessous de la moyenne mondiale en 2025, l'écart s'est considérablement réduit au fil du temps. Ces résultats chez les PCC ayant bénéficié d'un financement flexible de projet traduisent une amélioration continue et durable, même si elle a été moins rapide que dans le groupe ayant conduit une évaluation des obstacles.

Graphique 2 : Évolution de la représentation des femmes parmi le personnel de police des Nations Unies (2018-2025)²⁵



Dans l'ensemble, les tendances observées en 2025 pour les déploiements de police sont clairement positives. Les PCC soutenus par le Fonds sont demeurés légèrement au-dessus de la moyenne mondiale en 2025, tandis que le sous-groupe « évaluation MOWIP » a continué d'enregistrer des résultats particulièrement solides. Ces résultats indiquent des avancées durables dans

le déploiement des femmes policières, montrant que non seulement les pays soutenus par le Fonds réduisent progressivement les écarts, mais aussi que certains commencent à dépasser les tendances mondiales plus larges. Ces tendances doivent toutefois être interprétés avec prudence. Les données descriptives ne permettent pas, à elles seules, d'établir un lien de causalité direct

²⁵ Les données agrégées pour les projets de PCC financés par le Fonds sont également tirées du Centre de données des Nations Unies sur la paix et la sécurité. Celles-ci comprennent les moyennes annuelles des femmes en uniforme déployées dans toutes les catégories policières pour les projets en cours ou achevés depuis la création du Fonds. Nations Unies (2026), *Centre de données pour la paix et la sécurité*. Consulté le 1er mars 2026, accessible sur : <https://psdata.un.org>

Les PCC financés par le Fonds sont regroupés comme suit :

9 PCC (financement de projet & MOWIP) : (i) Police nationale de la Côte d'Ivoire, (ii) Police des Fidji, (iii) Direction de la sécurité publique de Jordanie (projet pilote MOWIP-DCAF), (iv) Police du Mexique (SSPC), (v) Gendarmerie nationale et Police nationale du Sénégal (projet pilote MOWIP-DCAF – combiné), (vi) Police de la Sierra Leone, (vii) Police du Togo, (viii) Force de police de l'Ouganda, (ix) Service de police de Zambie.

6 PCC (MOWIP uniquement) : (i) Police nationale de la Côte d'Ivoire, (ii) Police des Fidji, (iii) Police du Mexique, (iv) Police de la Sierra Leone, (v) Police du Togo, (vi) Force de police de l'Ouganda.

3 PCC (financement de projet) : (i) Direction de la sécurité publique de Jordanie, (ii) Gendarmerie nationale et Police nationale du Sénégal (projet pilote MOWIP-DCAF – combiné), (iii) Service de police de Zambie.

entre le soutien apporté par le Fonds et les évolutions observées. Les niveaux de déploiement sont influencés par de nombreux facteurs, notamment les politiques nationales, les filières de recrutement, les réductions des effectifs des missions, les exigences opérationnelles et le contexte plus large du maintien de la paix. Malgré cela, les tendances observées suggèrent que les efforts engagés par les T/PCC soutenus par le Fonds contribuent à soutenir, dans la durée, l'augmentation du nombre de femmes en uniforme déployées dans les opérations de paix.

Modalité de financement des unités fortement paritaires

La prime aux unités fortement paritaires est une incitation financière axée sur les résultats. Elle constitue un appui supplémentaire aux T/PCC déployant une telle unité — à savoir, une unité de police constituée (UPC) ou un contingent militaire répondant aux critères définis en matière de participation significative des femmes, conformément à la Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme.

L'expérience montre toutefois que cette modalité de financement est plus efficace lorsqu'elle est couplée à des mesures structurelles plus larges. Les pays sont généralement en meilleure position pour bénéficier de cette prime s'ils ont au préalable investi dans l'identification de femmes éligibles au déploiement, dans leur préparation ciblée au déploiement et dans la mise en place de systèmes d'appui pratiques permettant aux femmes de rester disponibles tout au long du cycle de mission. Lorsque ces efforts sont intégrés à la planification régulière des effectifs, ils peuvent favoriser le maintien des seuils requis au fil des rotations. Dans ce contexte, la prime aux unités fortement paritaires peut aider à transformer les réformes institutionnelles en progrès mesurables pour le déploiement des femmes, tout en soutenant des changements plus durables au sein des institutions de sécurité.

En 2025, la Gendarmerie nationale du Sénégal a poursuivi le déploiement de son UPC « fortement paritaire » de 180 membres, dont 21,6 % de femmes. Elles y occupaient des fonctions variées, notamment des postes de direction, de commandement et des rôles techniques. L'unité comprenait notamment une commandante de peloton, une officière de liaison, quatre cheffes de section et une électricienne automobile.

Tableau 4 : Proportion des unités fortement paritaires financées par le Fonds par rapport aux contributions globales des T/PCC au maintien de la paix de l'ONU

T/PCC	NOMBRE TOTAL DE PERSONNEL DÉPLOYÉ	NBRE TOTAL DE FEMMES DÉPLOYÉES	% DE FEMMES DÉPLOYÉES	TOTAL DU PERSONNEL DANS LES UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES	MISSION DES NATIONS UNIES	% DES UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES SUR LE TOTAL DU PERSONNEL DU T/PCC	NOMBRE TOTAL DE FEMMES DANS LES UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES	% DE FEMMES DANS LES UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES	% DES FEMMES DANS LES UNITÉS FORTEMENT PARITAIRES SUR LE TOTAL DES FEMMES
CALCUL	A	B	(B ÷ A) %	C		(C ÷ A) %	S	(D ÷ C) %	(D ÷ B) %
GENDARMERIE NATIONALE DU SÉNÉGAL (2024–2025)	942 ²⁶	173	18,4 %	180	MONUSCO	19,1 %	39	21,6 %	22,5 %

26 Il s'agit de la moyenne 2025 des effectifs déployés au sein d'UPC par la Police et la Gendarmerie nationales du Sénégal.

« La présence de femmes à tous les niveaux des UPC fortement paritaires renforce notre capacité à interagir avec toutes les franges de la population, notamment les femmes et les enfants, qui peuvent hésiter à s'adresser à des agents masculins pour signaler des violences ou partager des informations sensibles. »

— Charles Doudou Faye,

responsable du Bureau des opérations extérieures, Groupe mobile d'intervention (GMI) de la Police nationale du Sénégal

Le tableau 4 apporte un éclairage complémentaire sur la répartition des femmes policières et gendarmes déployées dans le cadre de la contribution globale du Sénégal aux opérations de paix de l'ONU. Il montre que la présence des femmes ne se limite pas à l'unité fortement paritaire soutenue par le Fonds, et qu'elles sont représentées dans l'ensemble des déploiements sénégalais. En 2024–2025, elles représentaient 18,4 % de l'ensemble du personnel de police et de gendarmerie déployé par le Sénégal, comparé à 21,6 % de femmes dans l'UPC bénéficiant de la prime aux unités fortement paritaires. Dans le même temps, 22,5 % de toutes les femmes déployées par le Sénégal l'étaient à travers cette unité. Ensemble, ces chiffres dessinent une répartition relativement équilibrée : l'unité fortement paritaire affiche une proportion de femmes légèrement plus élevée que la moyenne des déploiements sénégalais, sans pour autant constituer l'unique canal de déploiement des femmes.

C'est un constat encourageant qui indique que l'unité fortement paritaire financée par le Fonds élargit les opportunités de déploiement sans enfermer les femmes dans une unité spécifique. À cet égard, l'unité fortement paritaire apparaît non seulement comme un outil spécifique permettant d'accroître la participation des femmes, mais aussi comme le signe d'une évolution institutionnelle plus profonde dans la manière dont les femmes sont intégrées aux déploiements sénégalais dans les opérations de paix. De façon plus générale, cet exemple illustre le potentiel des unités fortement paritaires au-delà de l'unité elle-même. Leur valeur

ne réside pas uniquement dans l'augmentation du nombre de femmes au sein d'un déploiement donné, mais aussi dans leur capacité à démontrer que des déploiements plus paritaires sont réalisables sur le plan opérationnel et peuvent entraîner des changements plus larges au sein des institutions contributrices. Même si ces résultats doivent être considérés avec réserve, ils donnent à penser que les unités fortement paritaires soutenues par le Fonds peuvent jouer un double rôle : mécanisme opérationnel pour le déploiement des femmes et catalyseur de progrès institutionnels plus larges dans la participation des femmes aux opérations de paix.

Impact secondaire : Les connaissances acquises par le Fonds contribuent au dialogue mondial sur la représentation accrue des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies

En 2025, le Fonds a continué de contribuer aux débats mondiaux sur les politiques et les connaissances relatives à la participation des femmes aux opérations de paix des Nations Unies, et d'y être régulièrement cité. Cela se reflète dans les références au Fonds dans les rapports des Nations Unies, les déclarations des États Membres et les divers forums politiques (voir **Annexe 2**). Cette visibilité témoigne d'une reconnaissance

croissante de son approche visant à lever les obstacles institutionnels à la participation des femmes, ainsi que de l'utilisation accrue des données probantes et des enseignements issus des projets soutenus par le Fonds dans les débats stratégiques et analytiques plus larges.

Reconnaissance dans les engagements des Nations Unies et des États membres

Au niveau des Nations Unies, le Fonds a été cité dans le rapport 2025 du Secrétaire général sur le programme Femmes, paix et sécurité (FPS), ainsi que lors des débats du Conseil de sécurité consacrés à ce dernier et aux opérations de paix. Les États Membres ont également mis en avant le Fonds dans leurs déclarations nationales et leurs engagements politiques, notamment dans les annonces formulées lors de la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix de 2025 à Berlin, ainsi que dans des documents nationaux tels que le rapport du Royaume-Uni sur son Plan d'action national Femmes, paix et sécurité.

Engagement stratégique régional et échanges de connaissances

Au-delà des processus intergouvernementaux, les travaux du Fonds ont été présentés dans des discussions régionales et stratégiques, notamment lors d'échanges ministériels en Amérique latine et dans les Caraïbes ainsi que dans des forums de défense sur le continent américain. Le Fonds a également contribué au partage de connaissances à travers sa participation à des forums internationaux et aux références faites à ses travaux dans des publications universitaires et de recherche. En 2025, cette contribution s'est traduite par une production accrue de contenus analytiques et stratégiques, y compris des contributions à des plateformes externes de politiques publiques et de recherche notamment sous la forme de publications, d'entretiens et de discussions entre spécialistes, illustrant une forte

volonté de diffuser les enseignements issus des projets soutenus par le Fonds.

Ces références montrent que les connaissances produites grâce aux activités soutenues par le Fonds alimentent les débats stratégiques et enrichissent progressivement les données factuelles disponibles sur les moyens d'accroître la participation des femmes en uniforme aux opérations de paix. La liste complète des références au Fonds dans les rapports des Nations Unies, les déclarations des États Membres et les forums politiques figure dans l'**Annexe 2**.

Données agrégées des résultats et produits

➔ RÉSULTAT 1 :

UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES OBSTACLES SPÉCIFIQUES À CHAQUE PAYS LIMITANT LE DÉPLOIEMENT DE FEMMES EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX DE L'ONU

5  **institutions de sécurité ont conduit une évaluation MOWIP dans 4 pays**²⁷

Le renforcement de la recherche fondée sur des données probantes afin d'identifier les opportunités et les obstacles au déploiement des femmes en uniforme dans les opérations de paix de l'ONU demeure une priorité pour le Fonds. En 2025, cinq institutions de sécurité à travers quatre pays ont conduit une évaluation des obstacles avec la méthodologie MOWIP. Trois nouveaux projets d'évaluation MOWIP ont été lancés en 2025 par les Forces armées et la Police des Fidji, ainsi que par la Force de défense du peuple de Tanzanie. Parallèlement, les Forces armées de la Côte d'Ivoire et la Police du Togo ont poursuivi leur étude MOWIP ; cette dernière a d'ailleurs validé son rapport MOWIP, dont la publication est prévue au premier trimestre 2026.

1,195  **enquêtes conduites auprès du personnel d'institutions de sécurité (584 femmes et 611 hommes)**

Dans le cadre des évaluations MOWIP, le soutien du Fonds a permis de recueillir des données institutionnelles solides en 2025, notamment à travers 1 195 enquêtes menées auprès du personnel de sécurité (584 femmes et 611 hommes) et

99  **entretiens conduits auprès de personnes décisionnaires clés (15 femmes et 84 hommes)**

99 entretiens réalisés avec des personnes décisionnaires clés (15 femmes et 84 hommes). Cette large consultation a permis de faire émerger des recommandations ancrées dans les réalités vécues à tous les grades et niveaux décisionnels, renforçant ainsi leur pertinence et leur portée.

Au-delà des chiffres, les évaluations MOWIP servent aussi de cadre structuré pour sensibiliser et renforcer l'adhésion institutionnelle autour de l'égalité des genres, de la participation des femmes dans les institutions de sécurité ou encore de leur préparation au déploiement dans les opérations de paix de l'ONU. Lorsque les hauts responsables ont activement soutenu le processus d'évaluation, les institutions étaient plus à même de faciliter les procédures d'approbation, l'accès aux informations et la validation des résultats, favorisant ainsi une meilleure appropriation et mise à profit des résultats. Les approches de recherche inclusives ont également renforcé l'engagement, notamment les groupes de discussion réunissant des femmes de grades intermédiaires, qui ont contribué à valider les résultats, enrichir l'analyse et affiner les recommandations.

Les institutions qui ont achevé leur évaluation MOWIP utilisent déjà les résultats obtenus pour élaborer des plans d'action et conduire des

²⁷ (i) Forces armées de la Côte d'Ivoire (3e cycle de programmation - CP, 2024) ; (ii) Forces militaires de la République de Fidji (3e CP, 2025) ; (iii) Force de police des Fidji (3e CP, 2025) ; (iv) Force de défense du peuple de Tanzanie (3e CP, 2025) ; (v) Police du Togo (2e CP, 2022).

réformes. Les Armées du Sénégal, par exemple, s'appuient sur leurs conclusions de 2025 pour définir des mesures de suivi. Au-delà de la cohorte 2025, les pays ayant mené une évaluation MOWIP les années précédentes traduisent également les données recueillies en mesures concrètes. À partir des conclusions de leur évaluation de 2023, les Forces armées et la Marine du Mexique ont organisé des conférences sur les critères de déploiement à destination de 1 532 membres de leur personnel, dispensé des cours d'anglais et de français à 196 militaires au Centre de formation conjoint pour les opérations de paix du Mexique (CECOPAM) en date de juillet 2025, et intégré le module « Patrouille motorisée » comme matière obligatoire dans 11 formations — une mesure qui devrait bénéficier à près de 225 femmes ces trois prochaines années.

Depuis la publication de son rapport MOWIP en 2022, les Forces armées de la République de Sierra Leone ont également pris plusieurs

mesures notables en faveur du leadership féminin. Parmi celles-ci figurent la nomination de la première officière au Comité décisionnel du ministère de la Défense et des Forces armées de la Sierra Leone, ainsi que de la première femme au poste de commandante en second de bataillon, une percée qui a ouvert de nouvelles perspectives de carrière aux femmes dans les Forces armées nationales. En septembre 2025, cette dernière est devenue non seulement la première femme, mais aussi la plus jeune militaire à prendre le commandement d'un bataillon d'infanterie²⁸.

Les exemples du Mexique et de la Sierra Leone illustrent la manière dont les évaluations MOWIP peuvent transformer les institutions lorsqu'elles s'appuient sur des données probantes. Dans les deux cas, les recommandations ont débouché sur des mesures tangibles, à la fois pour améliorer la préparation au déploiement et pour ouvrir davantage de postes de commandement et de décision aux femmes.



Des femmes formées par des casques bleus indiens de la MINUSS fournissent des services de santé animale à Bor, dans l'État de Jonglei, au Soudan du Sud, le 8 avril 2026. Cette photo illustre la manière dont les casques bleus soutiennent les moyens de subsistance des femmes et renforcent la résilience des communautés grâce à des formations pratiques et adaptées au contexte local.

(Photo : Mach Samuel/MINUSS)

28 Kalabash Newspaper (2025). *Breaking Barriers: Alice Koria Sesay Becomes Sierra Leone's First Female Battalion Commander*. Consulté le 4 février 2026, Accessible sur : <https://thecalabashnewspaper.com/breaking-barriers-alice-koria-sesay-becomes-sierra-leones-first-female-battalion-commander/> https://thecalabashnewspaper.com/breaking-barriers-alice-koria-sesay-becomes-sierra-leones-first-female-battalion-commander/?fbclid=IwY2xjawPwWVRleHRuA2FlbQlxMABicmlkETFaNTg2dnJVTnRMUjVlcVuc3J0YwZhchHBfWQMQMjlyMDM5MTc4ODIwMDg5MgABHkiOGFNdndv5eKZdCcpjYnKfSdK5R6N1JN5rt8836WJNryY5VnFw5UsoRHwr_aem_M9CRrZ6fPCUaoM1ugeZacw

➔ RÉSULTAT 2 :

ACCROISSEMENT DU DÉPLOIEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES CASQUES BLEUS EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX DE L'ONU

1

unité fortement paritaire a été déployée avec un total de 21 % de représentation féminine

En 2025, le Fonds a contribué de manière concrète à accroître le déploiement significatif des femmes en uniforme au sein des opérations de paix des Nations Unies. La Gendarmerie nationale du Sénégal a poursuivi le déploiement de son unité fortement paritaire auprès de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) en 2024-2025 dont 21,6 % de femmes (39), soit une augmentation de huit points par rapport aux 14 % enregistrés en 2023. Les femmes ont été intégrées à l'ensemble de

l'unité et ont occupé des postes stratégiques, avec notamment une commandante de peloton, une officière de liaison, quatre cheffes de section, ainsi que des fonctions techniques telles qu'une électricienne automobile.

Grâce au versement de la prime aux unités fortement paritaires d'un montant total de 193 268 dollars, la Police nationale du Sénégal a choisi de financer la construction d'une crèche près de son centre de formation pré-déploiement de Thiès. Conçu en réponse aux enjeux de genre, ce projet devrait faciliter la conciliation entre contraintes domestiques et formation, et ainsi encourager la participation des femmes aux préparations pré-déploiement.



Construction d'une garderie pour les enfants du personnel de la Police nationale du Sénégal, Thiès (Sénégal), décembre 2025

(Photo : Senegal National Police)

Tableau 5 : Synthèse du déploiement de l'unité fortement paritaire

UNITÉ	ANNÉES DE DÉPLOIEMENT	INSTITUTION DE SÉCURITÉ	OPÉRATIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DE L'ONU	NOMBRE DE FEMMES	% DE FEMMES
SENFPU-2	2024-2025	Gendarmerie nationale du Sénégal	MONUSCO	39	21,6 %

Le déploiement de la policière Dior Gueye dans une unité fortement paritaire

Lors de son déploiement dans la MONUSCO en 2023, la policière Dior Gueye a pu directement constater la valeur ajoutée d'une unité fortement paritaire. Forte d'une précédente expérience au sein de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation en République centrafricaine (MINUSCA) en 2016, elle a pu comparer les deux contextes et observer qu'une meilleure parité sur le terrain renforce à la fois l'efficacité opérationnelle et la participation significative des femmes au maintien de la paix.

À la MONUSCO, Dior Gueye a servi en tant qu'officière de police opérationnelle ; elle coordonnait les tâches quotidiennes y compris les patrouilles, les escortes et la sécurité du camp. Au sein de son unité fortement paritaire, ces responsabilités étaient partagées entre femmes et hommes. Les femmes étaient pleinement intégrées aux fonctions opérationnelles, techniques et de commandement, notamment à des postes administratifs, de pilote ou de cheffe adjointe de section.

En parallèle, Dior Gueye a été nommée point focal genre de sa section. Elle y a sensibilisé ses collègues aux risques d'exploitation et d'abus sexuels et contribué à créer un environnement de travail plus sûr et respectueux au sein de son unité. Elle a aussi pris l'initiative de lancer des activités sportives et de bien-être en tant que coach — volleyball, basketball, football et fitness — pour renforcer la cohésion et aider les équipes à gérer le stress dans cet environnement professionnel exigeant.

La présence de femmes au sein de l'unité fortement paritaire a également eu un impact direct sur les interactions avec les communautés locales, en particulier les femmes et les filles touchées par le conflit.

« Pendant les patrouilles, les femmes et les jeunes filles venaient plus facilement vers nous que vers une unité entièrement masculine pour demander de l'aide ou parler de leurs histoires », explique Dior Gueye. « Elles se sentaient plus en sécurité et mieux comprises. ».



HISTOIRE

MARQUANTE

La comparaison avec sa mission en Centrafrique en 2016 est frappante : « Lors de la ma première mission, nous n'étions que cinq femmes, et aucune n'occupait de fonction stratégique. Nous étions surtout affectées à la cuisine », se souvient-elle. « À la MONUSCO, les femmes étaient bien plus impliquées, y compris dans des fonctions de commandement aux côtés des hommes ».

Ce changement a eu un impact personnel profond. « Voir des femmes occuper des postes à responsabilité était très motivant et inspirant. Cela m'a montré que les possibilités d'évolution étaient réelles », explique Dior Gueye.

Servir dans une unité fortement paritaire a profondément changé son parcours professionnel. Les femmes y sont plus visibles, davantage impliquées dans les décisions et présentes dans les chaînes de commandement, ce qui renforce la confiance.

Elle considère également que les UPC fortement paritaires projettent une image moderne et conforme aux valeurs des Nations Unies et au programmes Femmes, paix et sécurité. Ces unités témoignent d'un engagement clair en faveur de l'égalité des genres et valorisent les compétences basées sur des aptitudes, et non pas sur le genre.

Pour Dior Gueye, ce déploiement a été une expérience transformatrice. Elle considère que l'impact du Fonds de l'Initiative Elsie est tangible. Il a contribué à accélérer l'intégration significative des femmes dans le maintien de la paix, non seulement en augmentant leur nombre, mais aussi en leur permettant de participer pleinement, visiblement et à tous les niveaux de responsabilité.

Résultats des déploiements à la fin des projets et deux ans après leur clôture (2023-2025)

Outre le déploiement d'unités fortement paritaires, les tendances observées au sein des T/PCC ayant mené à terme un projet financé par le Fonds apportent un éclairage utile quant à la possibilité de pérenniser les progrès réalisés à l'issue du projet et de sa mise en œuvre. Si ces données demeurent indicatives et appellent une lecture prudente, elles suggèrent néanmoins que, dans plusieurs contextes, la présence des femmes dans les déploiements s'est renforcée à l'issue du projet ou dans les années suivantes. Cet élément est important, car il laisse à penser que les interventions soutenues par le Fonds

peuvent contribuer à renforcer durablement les conditions institutionnelles favorables à la participation des femmes, au-delà du cycle de vie d'un projet spécifique.

Les Armées du Sénégal, qui ont mené à terme une évaluation des obstacles MOWIP en 2025, ont vu la proportion de femmes déployées progresser de 4,3 % en 2022, au démarrage du projet, à 6,8 % en 2025, au moment de sa clôture. Même s'il s'agit d'un exemple isolé, cette évolution illustre concrètement la possibilité d'obtenir des avancées tangibles dès la fin de la mise en œuvre des initiatives soutenues.

Afin de mieux déterminer si les progrès réalisés peuvent être maintenus au-delà de la clôture

des projets, le **Tableau 6** compare les taux de déploiement des femmes dans les T/PCC au début des projets, à leur achèvement en 2023, puis deux ans plus tard, en 2025. Cette comparaison permet de montrer non seulement si les taux de déploiement se sont améliorés durant la mise en œuvre, mais également si ces acquis se sont maintenus dans le temps.

Le **Tableau 6** dresse un tableau nuancé, mais riche d'enseignements, des PCC ayant achevé leurs projets en 2023. En Jordanie, la part des femmes déployées a nettement progressé à la fin du projet et demeurerait, deux ans plus tard, largement supérieure au niveau initial. La Côte d'Ivoire a elle aussi enregistré en 2025 une proportion de femmes déployées plus élevée qu'au démarrage du projet, malgré un léger recul observé au moment de sa clôture. À l'inverse, en Sierra Leone et en Ouganda, les taux enregistrés en 2025 étaient inférieurs à ceux

observés à la fin des projets, rappelant que les avancées obtenues durant la mise en œuvre ne s'inscrivent pas toujours dans la durée. Ces résultats doivent néanmoins être lus avec précaution. Dans plusieurs de ces PCC, où les contributions restent relativement réduites, le déploiement de quelques agents supplémentaires peut avoir une incidence significative sur les pourcentages. Ces tendances ont aussi pu être influencées par les réductions d'effectifs des missions de paix et par diverses mesures de contingence affectant les volumes et la composition des déploiements. Dans l'ensemble, ces chiffres montrent que les progrès peuvent perdurer après la fin des projets, sans que cela soit garanti, mais qu'ils demeurent tributaires à la fois de l'engagement soutenu des T/PCC et des réalités opérationnelles plus larges dans lesquelles les déploiements ont lieu.

Tableau 6 : Taux de déploiement des femmes au début du projet, à sa clôture et deux ans après la fin du projet (en %)

T/PCC	ANNÉE DE DÉPART	DÉBUT DU PROJET	FIN DU PROJET (2023)	DEUX ANS APRÈS FIN DU PROJET (2025)	ÉVOLUTION DU DÉBUT À LA FIN DU PROJET	ÉVOLUTION DE LA FIN DU PROJET À 2025	ÉVOLUTION DU DÉBUT DU PROJET À 2025
POLICE NATIONALE DE LA CÔTE D'IVOIRE	2021	29 %	28 %	33 %	-1 %	+5 %	+4 %
DIRECTION DE LA SÉCURITÉ PUBLIQUE DE JORDANIE	2021	8 %	19 %	17 %	+11 %	-2 %	+9 %
POLICE DE LA SIERRA LEONE	2021	50 %	93 %	33 %	+43 %	-60 %	-17 %
FORCE DE POLICE DE L'UGANDA	2022	33 %	29 %	30 %	-4 %	+1 %	-3 %

Note : Les chiffres présentent le pourcentage de femmes parmi le personnel déployé. « La fin du projet » désigne l'année 2023. « Deux ans plus tard » désigne 2025.

➔ RÉSULTAT 3 :

AUGMENTATION DE LA RÉSERVE DE FEMMES EN UNIFORME POUVANT ÊTRE DÉPLOYÉES EN TANT QUE CASQUES BLEUS DE L'ONU



7 projets mis en œuvre pour accroître la réserve de femmes en uniforme pouvant être déployées en tant que casques bleus des Nations Unies²⁹

En 2025, 17 projets financés par le Fonds étaient en cours ou achevés, dont plus de 40 %, soit sept projets, consacrés directement à l'élargissement du vivier de femmes en uniforme aptes à être déployées dans les opérations de paix des Nations Unies³⁰. Ces initiatives ont permis de répondre à des obstacles tant institutionnels que pratiques grâce à l'élaboration de listes de réserve de personnel, à des formations, à des réformes politiques, à des activités de sensibilisation et à la mise en place d'infrastructures tenant compte du genre.



445 femmes ont intégré une liste de réserve et sont éligibles à un déploiement (UPC/OPI)³¹

Création de listes de réserve et de viviers de femmes éligibles au déploiement : La création et la mise à jour régulière de listes de réserve de femmes formées permet de renforcer la planification des effectifs et d'aider les T/PCC à assurer

le suivi de leur personnel, à constituer des unités et à identifier des candidates qualifiées pour les postes individuels en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies. Dans trois PCC, l'expérience montre qu'un travail rigoureux de recensement et d'actualisation des données peut se traduire par une hausse tangible du nombre de femmes déployées.

Le Service de police de Zambie a continué de consolider et d'assurer le suivi de sa liste de réserve de femmes éligibles au déploiement en tant qu'officières de police individuelles (OPI). Depuis sa création en 2024, 29 femmes issues de cette liste de 64 membres ont été déployées dans des opérations de paix des Nations Unies, soit 45 % du total recensé. De même, la liste de réserve de la Police nationale du Sénégal a été portée à 352 femmes, dont 25 ont été déployées au sein d'une unité de police constituée (UPC) en 2025.

Les formations préparatoires aux examens d'aptitude au service en mission menés par l'équipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection de l'ONU (EASM-SAAT) réservées aux femmes ont également produit des résultats significatifs en 2025. La Gendarmerie nationale sénégalaise a organisé, avec l'appui du Fonds, une formation préparatoire EASM réservée aux femmes pour 50 participantes ; 38 ont été sélectionnées pour passer les examens EASM-SAAT et 29 les ont réussis, soit un taux de réussite de 76 % en 2025, contre 59 % en 2022. Ces résultats ont permis

²⁹ Ces sept projets englobent un large éventail d'activités : quatre d'entre eux intègrent des infrastructures tenant compte du genre, sept comptent des activités de renforcement des capacités/formations portant sur le genre, trois prévoient la création d'une liste de réserve de femmes éligibles au déploiement, et cinq comprennent des activités d'élaboration de politiques.

³⁰ (i) Police nationale de la Côte d'Ivoire, (ii) Gendarmerie nationale du Sénégal, (iii) Police nationale du Sénégal, (iv) Forces armées de la République de la Sierra Leone, (v) Forces armées du Togo, (vi) Forces armées de l'Uruguay, (vii) Service de police de Zambie.

³¹ Police nationale du Sénégal, Gendarmerie nationale du Sénégal, Service de police de Zambie.



RÉSULTATS

CONSOLIDÉS

Depuis la création, en 2022, de la première liste de réserve de 39 femmes OPI – constituée à la suite de formations préparatoires financées par le Fonds et de leur réussite des examens EASM-SAAT – la Police et la Gendarmerie nationales sénégalaises ont déployé **32 femmes en tant qu'OPI**, soit 82 % de la réserve entre 2022 et mai 2025.

la création d'une nouvelle liste de 29 femmes éligibles au déploiement comme OPI pour la période 2025-2027.

Dans leur ensemble, ces efforts montrent que des investissements ciblés dans la gestion des listes de réserve et des formations préparatoires adaptées peuvent se traduire par des progrès mesurables en matière de déploiement des femmes dans les opérations de paix des Nations Unies.

Élaboration de politiques. Le renforcement de politiques sensibles au genre est une réforme essentielle à l'avènement d'institutions de

sécurité plus inclusives et capables de favoriser une participation accrue des femmes dans l'ensemble du secteur. En 2025, deux PCC ont réalisé des avancées notables dans la mise en œuvre de ces réformes :

La Police nationale du Sénégal a validé sa toute première politique en matière de genre, accompagnée d'un plan d'action stratégique. Le Service de police de Zambie a de son côté validé une politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, et élaboré un guide de poche pour favoriser sa mise en œuvre. Il a également procédé à la révision de directives permanentes



Des casques bleus zambiens servant au sein de la MINUSCA fournissent des consultations médicales et des soins aux membres de la communauté à Birao (préfecture de Vakaga) en République centrafricaine, le 22 novembre 2025. Cette activité a contribué à faciliter l'accès aux soins de santé de base, en particulier pour les femmes et les enfants, et comprenait des conseils de prévention et des orientations vers des services de suivi médical.

(Photo : MINUSCA)

RÉSULTAT

IMPACT

En 2025, 56 % des femmes militaires uruguayennes déployées dans des opérations de paix des Nations Unies avaient précédemment participé à une session MIET consacrée aux possibilités et critères de déploiement en 2023–2024.

de police pour plus d'inclusivité, notamment en supprimant les formulations sexistes. Ces documents sont entrés en vigueur en février 2026.



5 activités l'élaboration de politiques ont été menées pour intégrer la dimension de genre au sein de 2 institutions de sécurité³²



Au-delà de l'adoption de politiques, le Fonds de l'Initiative Elsie met l'accent sur leur diffusion, leur appropriation par le personnel et leur suivi, de façon à ce que les engagements institutionnels produisent des changements concrets. Avec le soutien du Fonds, le Service de police de Zambie a élaboré des outils pratiques d'intégration de la dimension genre en appui à sa politique dédiée, notamment des directives, des listes de contrôle et des mécanismes de suivi et de rapportage favorisant l'intégration du genre dans la planification et les budgets. Par ailleurs, en 2025, 112 agents de police (76 policières et 36 policiers) ont été sensibilisés à la politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ; la diffusion s'est poursuivie après son lancement officiel. Au Sénégal, la Police nationale a formé 14 points focaux régionaux chargés des questions de genre (sept femmes et sept hommes) à sa politique en matière de genre et les a accompagnés dans l'élaboration de plans d'action régionaux pour soutenir sa mise en œuvre.

³² Police nationale du Sénégal, Service de police de Zambie.

³³ Forces armées de l'Uruguay

Communication, sensibilisation et formation internes. Cinq projets en cours ont permis de renforcer, au sein des institutions de sécurité, la sensibilisation à la participation des femmes et à leurs perspectives dans les opérations de paix, ainsi qu'aux questions de genres prioritaires — parmi lesquelles le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Ces initiatives ont également aidé à soutenir l'évolution professionnelle des femmes et leur préparation au déploiement.



240 militaires ont été sensibilisé sur les possibilités de carrière et les critères de déploiement dans le maintien de la paix de l'ONU³³

En Uruguay, les Forces armées ont multiplié les activités de sensibilisation sur la contribution des femmes aux opérations de paix, les possibilités de déploiement et les critères de sélection auprès de 219 femmes en uniforme. Des équipes mobiles d'information et d'éducation (MIET) ont sillonné le pays pour organiser des sessions d'information réunissant 240 membres du personnel (143 femmes et 97 hommes) autour des fonctions exercées dans les opérations de paix des Nations Unies, des critères d'éligibilité et des avantages proposés dans le cadre du projet soutenu par le Fonds. Selon l'enquête menée, 95 % des participantes et participants ont indiqué avoir acquis une meilleure connaissance des opportunités de déploiement suite à ces sessions d'information.

76

femmes ont suivi une formation en compétences spécialisées afin de renforcer leur préparation au déploiement³⁴

L'appui du Fonds au renforcement des capacités a également permis d'améliorer la préparation au déploiement grâce à des formations ciblées et à une meilleure intégration des questions de genre dans les institutions de sécurité. En Sierra Leone, les Forces armées ont lancé un programme de formation à la conduite exclusivement destiné aux femmes, dont ont bénéficié 50 participantes en 2025. Au Sénégal, la Gendarmerie nationale a formé 26 agentes au leadership sensible au genre, afin de renforcer leur aptitude à impulser un changement institutionnel et à exercer des responsabilités dans les opérations de paix. Une organisation de la société civile sénégalaise a également formé 159 officiers gendarmes aux questions de genre, contribuant à l'intégration des perspectives de genre à tous les échelons de l'institution.

Sensibilisation externe. Les initiatives de sensibilisation externe jouent un rôle essentiel pour faire évoluer les perceptions du public sur la place des femmes dans les institutions de sécurité et dans les opérations de paix. En Uruguay, les Forces armées ont poursuivi leurs campagnes de communication pour valoriser la contribution des femmes aux missions des Nations Unies. Ces activités comprenaient des programmes diffusés à la télévision nationale, et la création d'un livret pour enfants présentant des modèles féminins et illustrant les parcours professionnels possibles dans les forces armées et les opérations de paix de l'ONU, y compris pour les femmes. Le projet a également mobilisé les familles à travers l'organisation de « journées des familles », au cours desquelles plus de 890 livrets ont été distribués

afin de renforcer le soutien familial et de promouvoir des figures de référence positives.

Mesures sensibles au genre et soutien institutionnel. L'expérimentation de solutions innovantes et concrètes pour lever les obstacles institutionnels au déploiement des femmes en uniforme reste au cœur de l'approche du Fonds de l'Initiative Elsie. En Uruguay, afin de répondre aux contraintes familiales qui pèsent particulièrement sur les militaires femmes et pères célibataires, les Forces armées ont poursuivi un projet pilote offrant un soutien éducatif, des activités périscolaires et une aide au transport pour les enfants de ces catégories de personnel³⁵. Durant la deuxième année de cette initiative, dix militaires étaient éligibles et 60 %, à savoir cinq femmes et un homme sur les dix personnes pouvant y prétendre, ont bénéficié de ces mesures avant leur déploiement dans des opérations de paix des Nations Unies. Ce dispositif ciblé contribue à réduire des contraintes très concrètes liées au déploiement et favorise une participation plus durable des femmes aux missions de paix.

Infrastructures sensibles au genre. La construction et la mise en service d'infrastructures tenant compte du genre constitue un levier déterminant pour permettre aux institutions de sécurité de former, retenir et déployer davantage de femmes via leurs centres nationaux de formation. En améliorant l'accès aux services de garderie et les conditions de vie, ces investissements contribuent aussi à alléger les contraintes familiales et à créer un environnement plus propice à une participation pleine et significative des femmes.



projets d'infrastructures intégrant la dimension de genre en cours ou menés à terme³⁶

³⁴ Gendarmerie nationale du Sénégal, Forces armées de la République de Sierra Leone.

³⁵ La mesure concerne les enfants jusqu'à l'âge de 12 ans.

³⁶ Gendarmerie nationale du Sénégal, Forces armées de la République de Sierra Leone, Forces armées du Togo, Service de police de Zambie.

En 2025, plusieurs T/PCC ont franchi des étapes importantes dans la réalisation de projets d'infrastructures financés par le Fonds. La Gendarmerie nationale du Sénégal a poursuivi la mise en service d'une garderie ayant accueilli 37 enfants au cours de l'année. Les Forces armées du Togo ont achevé la construction et l'équipement d'un centre d'hébergement destiné aux femmes. En Zambie, le Service de police a poursuivi la construction d'un bâtiment comprenant un centre d'hébergement pour femmes et une garderie, dont les travaux sont aujourd'hui achevés à 90%.

Par ailleurs, en Sierra Leone, un projet approuvé en 2025 a permis de mener une évaluation conjointe des infrastructures du Centre de formation aux missions de paix, afin de recenser les améliorations prioritaires pour favoriser des espaces de formation intégrant davantage la perspective de genre.

Le Fonds accompagne les T/PCC dans l'élaboration de plans de maintenance et l'intégration des investissements d'ordre infrastructurel aux réformes institutionnelles plus larges, afin d'assurer leur pérennité et leur impact sur la participation des femmes aux déploiements.

RÉSULTAT 4 :

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES CASQUES BLEUS DE L'ONU

En 2025, le Fonds a approuvé un projet pilote mené avec la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS) afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des femmes en uniforme déployées dans des patrouilles de longue durée ou dans des zones isolées. Le projet prévoit la fourniture d'équipements tenant compte du genre et d'unités sanitaires semi-portables. En

répondant à des besoins concrets liés à la sécurité, à la santé et à la dignité du personnel sur le terrain, cette initiative vise à renforcer l'efficacité opérationnelle de la mission et à soutenir son mandat de protection des civils, tout en favorisant le déploiement d'un plus grand nombre de femmes dans les zones reculées.

Résumé des principales réalisations

➔ RÉSULTAT 1 : UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES OBSTACLES SPÉCIFIQUES À CHAQUE PAYS LIMITANT LE DÉPLOIEMENT DE FEMMES EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX DE L'ONU	5 institutions de sécurité ont conduit une évaluation MOWIP dans 4 pays³⁸
RÉSULTAT 5 mesures tenant compte du genre ont été adoptées pour lutter contre les principaux obstacles par 3 T/PCC suite au lancement de leur rapport MOWIP³⁷	1 195 enquêtes conduites auprès du personnel d'institutions de sécurité (584 femmes et 611 hommes) 99 entretiens conduits auprès de personnes décisionnaires clés (15 femmes et 84 hommes)



La Police de l'ONU, le personnel de la Force marocaine, l'unité de police constituée sénégalaise et la Police nationale de la RDC effectuent une patrouille mixte vers le camp de personnes déplacées de Bushagara, à Goma, dans la province du Nord-Kivu, en République démocratique du Congo, le 10 janvier 2025. Les patrouilles mixtes contribuent aux évaluations de sécurité, au dialogue avec les responsables civils et les résidents des camps, ainsi qu'à l'accès aux mécanismes de signalement d'urgence.

(Photo : Kevin Jordan/MONUSCO)

37 Armées du Sénégal : plan d'action élaboré pour surmonter les principaux obstacles identifiés dans l'évaluation MOWIP. (ii) Armée (SEDENA) et Marine (SEMAR) du Mexique : 1 532 personnel militaire (1 480 femmes et 52 hommes) ont participé en 2024 à une série de conférences intitulée « Clarifier les critères de déploiement et sensibiliser les femmes aux possibilités de déploiement dans les opérations de paix » ; 196 militaires (120 femmes et 76 hommes) ont bénéficié de cours d'anglais et de français en date de juin 2025. Le module « patrouilles motorisées » sera obligatoire dans les 11 formations offertes par CECOPAM à 255 femmes sur trois ans. (iii) Forces armées de la République de Sierra Leone : nomination de la première officière membre du Comité décisionnaire du ministère de la Défense et des Forces armées de la République de Sierra Leone, ainsi que de la première commandante de bataillon d'infanterie (Kalabash Newspaper, 2025). *Breaking Barriers: Alice Koria Sesay Becomes Sierra Leone's First Female Battalion Commander*. Consulté le 4 février 2026, accessible sur <https://thecalabashnewspaper.com/breaking-barriers-alice-koria-sesay-becomes-sierra-leones-first-female-battalion-commander>

38 (i) Forces armées de la Côte d'Ivoire (3e cycle de programmation - CP, 2024) ; (ii) Forces militaires de la République de Fidji (3e CP, 2025) ; (iii) Force de police des Fidji (3e CP, 2025) ; (iv) Force de défense du peuple de Tanzanie (3e CP, 2025) ; (v) Police du Togo (2e CP, 2022).

➔ RÉSULTAT 2 :

ACCROISSEMENT DU DÉPLOIEMENT SIGNIFICATIF DES FEMMES CASQUES BLEUS EN UNIFORME DANS LES OPÉRATIONS DE PAIX DE L'ONU

RÉSULTATS	 Déploiement d'unités fortement paritaires (2024-2025)	Augmentation de 14 % (20 femmes) en 2023 à 21,6 % (39 femmes) en 2024-2025 de femmes déployées au sein d'une UPC de la Gendarmerie nationale sénégalaise à la MONUSCO, comprenant 1 commandante de peloton, 1 officière de liaison, 4 cheffes de section et 1 électricienne automobile
	 Chiffres de déploiement à la clôture du projet	Augmentation de 4,3% (2022) à 6,8% (2025) des femmes casques bleus déployées par les Armées du Sénégal.
	 Chiffres de déploiement deux ans après la fin du projet (2025)	Augmentation de 29 % (2021) à 33 % (2025) des femmes casques bleus déployées par la Police nationale de la Côte d'Ivoire deux ans après la fin du projet
		Augmentation de 8 % (2019) à 17% (2025) des femmes casques bleus déployées par la Direction de la sécurité publique de Jordanie deux ans après la fin du projet
		Baisse de 50% (2021) à 33 % (2025) des femmes casques bleus déployées par la Police nationale de la Sierra Leone deux ans après la fin du projet
	 GSU	3 institutions de sécurité situées dans 2 T/PCC approuvées pour recevoir une prime aux unités fortement paritaires³⁹ 1 unité fortement paritaire déployée⁴⁰

39 Forces armées du Ghana (GHANBATT 89, GHANBATT 90) ; Gendarmerie nationale du Sénégal (SENFPU 1 MONUSCO, SENFPU 2 MONUSCO), Police nationale du Sénégal (SENFPU-2 MINUSMA-9, SENFPU-3 MONUSCO).

40 Une unité fortement paritaire déployée en 2024—2025 : Gendarmerie nationale du Sénégal à la MONUSCO (1)

➔ RÉSULTAT 3 :

AUGMENTATION DE LA RÉSERVE DE FEMMES EN UNIFORME POUVANT ÊTRE DÉPLOYÉES EN TANT QUE CASQUES BLEUS DE L'ONU

RÉSULTAT



Réserve de femmes
éligibles

7 projets en cours pour accroître la réserve de femmes en uniforme éligibles au déploiement en tant que casques bleus des Nations Unies⁴¹

Liste de réserve de **352 femmes en uniforme éligibles au déploiement** en tant que casques bleus, dont **25 femmes déployées** au sein d'une UPC en 2025⁴²

32 des 39 femmes qui figuraient sur la liste de réserve **ont réussi l'examen EASM-SAAT** en 2022 suite à une formation financée par le Fonds, puis ont été déployées comme OPI en 2023-2025⁴³

1 session de formation pré-SAAT exclusivement réservée à 50 femmes financées par le Fonds, dont 38 ont été sélectionnées pour passer l'examen EASM-SAAT et 29 l'ont réussi en 2025, soit un **taux de réussite de 76 %**, comparé à 59 % en 2022⁴⁴

29 femmes sur les 64 que compte la liste de réserve **ont été déployées comme OPI** dans des opérations de paix depuis la création de la liste en 2024⁴⁵.

41 Ces sept projets englobent les activités suivantes : quatre projets construisent des infrastructures tenant compte du genre, sept comptent des activités de renforcement des capacités/formations portant sur le genre, trois prévoient la création d'une liste de réserve de femmes éligibles au déploiement, et cinq intègrent l'élaboration de politiques.

42 Police nationale du Sénégal.

43 25 Gendarmerie nationale du Sénégal

44 Gendarmerie nationale du Sénégal

45 Service de police de Zambie



Sensibilisation interne sur le maintien de la paix et renforcement des capacités sur les questions de genre

14 points focaux genre (7 femmes et 7 hommes) ont été formés sur les questions de genre, la Politique de genre et l'élaboration du plan d'action lié⁴⁶

159 officiers gendarmes en formation (10 femmes et 149 hommes) ont été formés aux questions de genre dans les écoles de formation des officiers⁴⁷

240 membres du personnel (143 femmes et 97 hommes) ont été sensibilisés sur les opportunités dans le maintien de la paix de l'ONU, les critères de déploiement et les postes et missions proposées. 95% du personnel interrogé a indiqué avoir de meilleures connaissances sur les opportunités de déploiement dans les missions de maintien de la paix de l'ONU suite à cette session.⁴⁸ 56 % des femmes déployées dans des opérations de paix de l'ONU en 2025 avait participé à ces sessions en 2023-2024

219 femmes en uniforme ont été sensibilisées sur les opportunités de déploiement et la participation significative des femmes⁴⁹

112 agents de police (76 femmes et 36 hommes) ont été sensibilisés à la politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels⁵⁰



Évolution de carrière

26 officières formées au leadership sensible au genre⁵¹

50 femmes formées lors du nouveau programme exclusivement féminin de formation à la conduite⁵²

32 femmes ont suivi une formation en développement du leadership⁵³

46 Police nationale du Sénégal.

47 Gendarmerie nationale du Sénégal

48 666 sur les 718 personnes interrogées parmi les Forces armées de l'Uruguay.

49 Forces armées de l'Uruguay

50 Service de police de Zambie

51 Gendarmerie nationale du Sénégal

52 Forces armées de la République de Sierra Leone

53 Service de police de Zambie

RÉSULTAT	 Mesures sensibles au genre pour surmonter les contraintes familiales	60 % du personnel éligible (soit 5 femmes et 1 homme sur un total de 10 personnes) ont sollicité et reçu des aides à l'éducation et au transport pour leurs enfants avant leur déploiement dans des opérations de paix l'ONU⁵⁴
		4 sessions d'information présentées par 2 équipes MIET sur les possibilités de carrière dans le maintien de la paix de l'ONU et les critères de déploiement⁵⁵
PRODUITS	 Sensibilisation	1 campagne d'information interne menée sur les contributions des femmes dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU⁵⁶
	 Élaboration de politiques	1 politique de genre et 1 plan d'action stratégique validés⁵⁷
		1 politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels validée⁵⁸
		1 guide pratique de poche sur la politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels élaboré⁵⁹
		1 ensemble d'outils pratiques élaboré pour une meilleure intégration du genre en appui à la politique de genre (directives, listes de contrôle et mécanismes de suivi et de rapportage favorisant l'intégration du genre dans la planification et les budgets)⁶⁰
	 Sensibilisation externe	1 directive permanente de police révisée pour supprimer les biais sexistes dans toutes les directives existantes⁶¹
		1 campagne d'information avec des messages ciblés à l'intention des femmes dans les forces armées et les opérations de paix de l'ONU⁶²

54 Forces armées de l'Uruguay

55 Forces armées de l'Uruguay

56 Forces armées de l'Uruguay

57 Police nationale du Sénégal

58 Service de police de Zambie

59 Service de police de Zambie

60 Service de police de Zambie

61 Service de police de Zambie

62 Forces armées de l'Uruguay

PRODUITS		6 formations dispensées sur le leadership sensible au genre, l'égalité des genres dans les institutions nationales de sécurité, les examens de l'ONU et/ou le maintien de la paix ⁶³
		1 crèche en service ⁶⁴
		1 centre d'hébergement pour femmes construit et aménagé ⁶⁵
		2 activités de construction et de rénovation d'infrastructures tenant compte du genre en cours ⁶⁶
	Renforcement des capacités	
	Constructions tenant compte du genre	

➔ RÉSULTAT 4 :

AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE VIE ET DE TRAVAIL DES FEMMES CASQUES BLEUS DE L'ONU


Équipements sensibles au genre

1 projet pilote d'amélioration des conditions des femmes casques bleus déployées lors de patrouilles de longue durée et dans des zones reculées⁶⁷

⁶³ Gendarmerie nationale du Sénégal (3), Police nationale du Sénégal (1), Forces armées de la République de Sierra Leone (1), Service de police de Zambie (1).

⁶⁴ Gendarmerie nationale du Sénégal

⁶⁵ Forces armées du Togo

⁶⁶ MINUSS

⁶⁷ MINUSS

Partie 2



Des casques bleus de la MINUSS soutiennent les efforts de prévention et de préparation aux inondations à Bentiu, au Soudan du Sud, le 17 avril 2026. Cette photo est présentée comme un exemple de la manière dont les soldats de la paix opèrent dans des conditions difficiles, notamment en renforçant et en surveillant les digues et les remblais, en patrouillant dans les zones vulnérables et en contribuant à protéger les communautés ainsi que les infrastructures essentielles contre la montée des eaux.

(Photo : Robin Giri/MINUSS)

Partie 2 : Communication et plaidoyer

En 2025, les activités de communication et de plaidoyer du Fonds de l'Initiative Elsie ont été guidées par un objectif central : démontrer les résultats obtenus et réaffirmer la pertinence opérationnelle d'un maintien de la paix tenant compte des questions de genre. En s'appuyant sur les plateformes numériques et le récit d'impact (*storytelling*), le Fonds a mis en valeur les progrès accomplis par les pays fournisseurs de contingents et de personnel de police (T/PCC), tout en renforçant la visibilité de son portefeuille de projets en faveur de la participation pleine, égale et significative des femmes en uniforme aux opérations de paix.

Communication numérique

La communication numérique demeure un levier majeur de visibilité et de mobilisation des parties prenantes. Le recours au storytelling, notamment sur LinkedIn et dans la nouvelle rubrique « Actualités et reportages » du site internet du Fonds, a pris une place croissante dans la stratégie de communication du Fonds, ce qui a permis de soutenir l'élargissement du public et de conforter sa réputation d'acteur de référence, fondant ses interventions sur des données probantes pour promouvoir un maintien de la paix sensible au genre.

Des contenus mettant en avant les réalisations des bénéficiaires du Fonds, notamment en Jordanie et au Sénégal, ont également permis d'illustrer les progrès accomplis à travers une communication davantage centrée sur les résultats. Le Fonds a par ailleurs accompagné les T/PCC dans la valorisation de leurs principales avancées, notamment

par la diffusion de communiqués de presse lors de l'approbation des projets, afin de mettre en évidence l'engagement national qu'ils suscitent et de donner davantage de visibilité aux réformes engagées. Ces actions ont également inclus des communications conjointes avec des partenaires des Nations Unies, en particulier le Département des opérations de paix (DPO), autour des projets soutenus par le Fonds dans les contextes de missions de maintien de la paix.

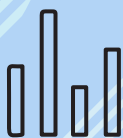
LinkedIn s'est imposée comme la plateforme la plus performante du Fonds en 2025, en concentrant l'essentiel de l'engagement et de la croissance de sa communauté, confirmant ainsi son efficacité pour toucher les acteurs stratégiques clés. Le site internet du Fonds a également enregistré une hausse de fréquentation, portée notamment par le lancement de son quatrième cycle de programmation et par la publication de témoignages de terrain, dont la mini-série « Le leadership au féminin ». Au-delà de ses propres canaux, le Fonds a bénéficié d'une visibilité accrue grâce à la reprise de ses contenus sur les plateformes d'ONU Femmes, ainsi qu'aux mentions dans les médias numériques et la presse en ligne



L'ambassadeur Gregor Wilfried Kössler, représentant permanent de l'Autriche auprès des Nations Unies ; Deborah Warren-Smith, responsable du Fonds de l'Initiative Elsie, Natasha Lamoreux, ONU Femmes ; et Olivier Gruenbacher, Mission permanente de l'Autriche auprès des Nations Unies, lors du lancement de l'exposition Through Her Lens: Women Rising for Peace (siège de l'ONU, octobre 2025).

(Photo : Mission permanente de l'Autriche auprès des Nations Unies)

ÉVOLUTION ANNUELLE DES PRINCIPAUX INDICATEURS DE PERFORMANCE NUMÉRIQUE



Impressions

95K 139K
(2024) (2025) **▲ 46 %**



Progression du nombre d'abonnés

500 976
(2024) (2025) **▲ 95 %**



Performance de la principale plateforme

Engagement total **80 %**
(LinkedIn)
Augmentation du nombre d'abonnés **89 %**
(LinkedIn)



Fréquentation du site internet

21K 27K
(2024) (2025) **▲ 23 %**



Taux d'engagement

LinkedIn **12,6 %**
X **3,2 %**



Visibilité externe

54
mentions dans les
médias et en ligne



L'exposition *Through Her Lens: Women Rising for Peace* lors du festival Photoville au Brooklyn Bridge Park, New York, juin 2025.

(Photo : Nations Unies).

à travers le monde. Les contenus vidéo ont également contribué à élargir cette audience, confirmant l'intérêt de diversifier les formats pour mieux faire connaître les réalisations du Fonds.

Dans son ensemble, la communication du Fonds en 2025 s'est traduite par une progression régulière de sa portée, par de meilleures performances sur les différentes plateformes et par une visibilité accrue grâce aux collaborations inter-plateformes, contribuant ainsi à démontrer les résultats obtenus et à consolider la pertinence opérationnelle du maintien de la paix sensible au genre, ainsi que du programme Femmes, paix et sécurité (FPS).

Plaidoyer et engagement stratégique

En 2025, le Fonds a nourri les réflexions sur un maintien de la paix sensible au genre en contribuant à des débats stratégiques à travers ses publications et sa participation et organisation d'événements de haut niveau. Le Fonds a été cité dans plusieurs publications des Nations Unies, notamment dans le rapport 2025 du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité⁶⁸, et a été expressément mentionné dans sept engagements pris par des États Membres lors de la Conférence ministérielle sur le maintien de la paix organisée à Berlin en 2025.

68 Nations Unies, 2025 Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité (S/2025/556) Consulté le 26 mars 2026, accessible sur : <https://www.un.org/sexualviolenceinconflict/wp-content/uploads/2025/10/report/united-nations-security-council-women-and-peace-and-security-report-of-the-secretary-general/n2523645-1.pdf>



L'exposition *Through Her Lens: Women Rising for Peace* lors du festival Photoville au Brooklyn Bridge Park, New York, juin 2025.

(Photo : Nations Unies).

Les approches et les avancées du Fonds ont également alimenté les échanges entre gouvernements sur les politiques de maintien de la paix, notamment à l'occasion de la troisième Conférence ministérielle latino-américaine et caribéenne sur les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (LACUN), accueillie par le Paraguay.

En 2025, le Fonds a également soutenu l'exposition photo « *Through Her Lens: Women Rising for Peace* » [*À travers son regard : des femmes mobilisées pour la paix*], une exposition photo célébrant le 25e anniversaire de la résolution 1325 du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité. Organisée par le Département des opérations de paix, le Département des affaires politiques et de la consolidation de la paix, ONU Femmes et le Fonds de l'Initiative Elsie, l'exposition a été présentée pour la première fois dans le cadre du

festival Photoville, au Brooklyn Bridge Park, avant d'être inaugurée au siège des Nations Unies en octobre 2025. L'événement a mis à l'honneur les voix et le leadership des femmes artisanes de la paix, casques bleus, médiatrices et défenseuses des droits humains. À cette occasion, la responsable du Fonds est intervenue lors de l'inauguration au siège des Nations Unies pour rappeler l'importance de la participation pleine, égale et significative des femmes aux efforts de paix et de sécurité.

Au total, le Fonds a été cité ou a contribué à 19 rapports, publications et événements publics dans le monde. Vous trouverez de plus amples informations dans l'**Annexe 2 : Impact secondaire du Fonds**.

Perspectives sur l'avenir

Dans un contexte marqué par une remise en cause des politiques d'égalité des genres et une pression croissante sur les opérations de maintien de la paix, les Fonds centrera ses actions de communication et de plaidoyer sur la démonstration de la valeur opérationnelle des approches sensibles au genre, tout en mettant en avant les résultats émergents de son portefeuille.

- Communiquer des preuves claires et crédibles des progrès accomplis ;
- Renforcer le rôle du Fonds en tant que porteur d'approches pratiques fondées sur des données probantes ; et

- Consolider sa contribution aux débats internationaux sur le maintien de la paix tenant compte des questions de genre.

Cette approche garantira que les activités de communication et de plaidoyer restent fondées sur des données probantes, tout en soutenant l'objectif central du Fonds : permettre la participation pleine, égale et significative des femmes en uniforme aux opérations de paix.



La MONUSCO favorise le dialogue entre les forces de police et les habitants lors d'une activité de nettoyage communautaire à Kinshasa, RDC, octobre 2025.

(Photo : MONUSCO)

Chiffres cumulés du Fonds (2019-2025)

US\$ 47,75M  **US\$ 46,48M**

Total d'engagements signés Total des contributions reçues

US\$ 16,6M

Fonds versés aux organismes participants

3 

cycles de programmation

91 

manifestations d'intérêt

- 38 T/PCCs*
- 7 organismes de l'ONU participants**

30⁺ 

propositions approuvées

- 18 T/PCCs
- 29 institutions de sécurité
- 3 organismes participants (missions de l'ONU)

11

projets menés à terme

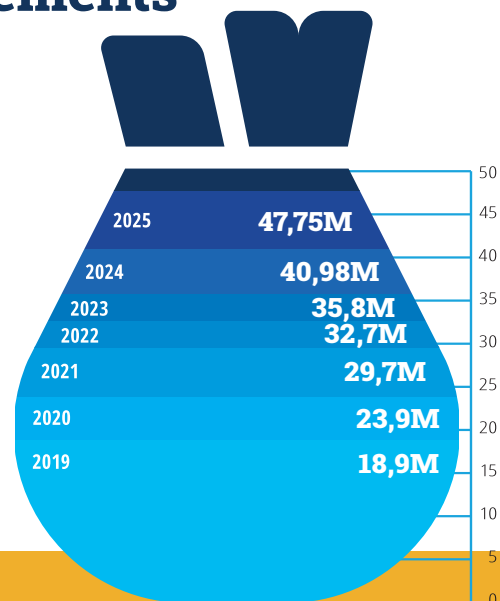
- 8 évaluations des obstacles
- 3 financements flexibles de projet
 - 1 mission de l'ONU
 - 2 T/PCC



2 projets clôturés

- 2 financements flexibles de projet
 - 1 mission de l'ONU
 - 1 T/PCC

Financements



L'année 2019 a marqué la création du Fonds, avec la signature des premiers accords de financement et la réception des premières contributions.

	Nouveaux engagements signés (US\$)	Contributions reçues (US\$)
2019	15,6M	14,7M
2020	9,2M	6,1M

2021	5,0M	5,8M
2022	3,0M	5,3M

2023	3,3M	3,9M
2024	4,5M	3,6M
2025	12,4M [†]	7,3M



**Manifestations
d'intérêt reçues**



**Invitations à
soumettre des
propositions**



**Propositions
approuvées**



**Projets menés
à terme**

1ST PROGRAMMING ROUND

41

- 16 T/PCC
- 4 organismes participants (6 manifestations d'intérêt)
- 34 institutions de sécurité

19

- T/PCC
- 32 institutions de sécurité

10

- 4 évaluations des obstacles
- 6 financements flexibles de projet
 - 2 projets combinés à une évaluation des obstacles
 - 2 projets combinés à une prime aux unités fortement paritaires
- 13 institutions de sécurité

5

- 4 évaluations des obstacles
- 1 financements flexibles de projet
- 7 institutions de sécurité

2ND PROGRAMMING ROUND

20

- 16 T/PCC
- 2 organismes participants
- 18 institutions de sécurité

13

- 11 T/PCC
- 2 organismes participants
- 11 institutions de sécurité
- 2 organismes de l'ONU participants

10

- 5 évaluations des obstacles
- 5 financements flexibles de projet
 - 1 projet combiné à une prime aux unités fortement paritaires
- 8 institutions de sécurité
- 2 organismes de l'ONU participants

5

- 4 évaluations des obstacles
- 2 financements flexibles de projet
 - 1 projet combiné à une prime aux unités fortement paritaires
- 5 institutions de sécurité

3ND PROGRAMMING ROUND

30

- 22 T/PCC
- 3 organismes participants
- 28 institutions de sécurité

14

- 13 T/PCC
- 2 organismes participants
- 19 institutions de sécurité
- 2 missions de l'ONU

10

- 6 évaluations des obstacles⁺⁺
- 4 financements flexibles de projet
- 8 institutions de sécurité
- 1 mission de l'ONU

NIL



Des membres du personnel de police et des forces militaires de la MINUSCA rencontrent des membres de la communauté lors d'une visite de terrain en République centrafricaine, en 2025. Cette image illustre le travail continu de la mission auprès des communautés locales pour soutenir la protection des civils et la mise en œuvre de son mandat.

(Photo : MINUSCA)

* Les T/PCC ayant soumis plusieurs manifestations d'intérêt ne sont comptés qu'une fois.

** Les organismes de l'ONU ayant soumis plusieurs manifestations d'intérêt ne sont comptés qu'une fois.

† Une candidature de T/PCC est en suspens en raison de l'évolution de la situation au niveau national ; une autre n'a pas été poursuivie à la suite d'un changement de direction et d'une réévaluation des besoins.

‡ Une candidature de T/PCC est en suspens en raison de l'évolution de la situation au niveau national ; une autre n'a pas été poursuivie à la suite d'un changement de direction et d'une réévaluation des besoins.

Les engagements figurant sur le portail MPTFO sont présentés en fonction de leurs dates d'échéance. Les engagements correspondent à la valeur totale des nouveaux accords de financement signés au cours de chaque année, y compris les accords additionnels conclus avec des donateurs existants ; ils ne sont comptabilisés qu'une seule fois, à la date de leur signature.

†† Les contributions correspondent aux fonds reçus par le Fonds au cours de la même année, conformément aux calendriers de paiement convenus et enregistrés sur le portail web du MPTFO. Bureau du Fonds d'affectation spéciale multipartenaires des Nations Unies (MPTFO) - Fonds de l'Initiative Elsie. Consulté le 27 mars 2026, accessible sur : <https://mptf.undp.org/fund/eif00>

Partie 3



L'adjudante Ham Sievhong, casque bleu cambodgienne servant au sein de la FINUL, est l'une des rares démineuses de la mission opérant dans le sud du Liban en 2025. Son travail contribue au retour en toute sécurité des communautés touchées par la pollution par les mines terrestres et les conflits récurrents.

(Photo : Rita Kalaban/UN Photo, via ONU Femmes)

PORTFEUILLE ET ÉTAT D'AVANCEMENT
DES PROJETS DU FONDS (FIN 2025)

APPROUVÉ

**EN COURS
D'EXÉCUTION**

ACHEVÉ

CLÔTURÉ

MEXIQUE

URUGUAY

MALI
SÉNÉGAL
SIERRA LEONE
LIBÉRIA
TOGO
GHANA
CÔTE D'IVOIRE
NIGER
ZAMBIE

PROJETS	ÉTAT D'AVANCEMENT	BUDGET APPROUVÉ (EN DOLLARS US)	CYCLE DE PROGRAMMATION
Forces armées du Bangladesh	EN COURS	997 336 US\$	1 ^{er}
Forces armées du Cambodge (MOWIP)	ACHEVÉ (2024)	267 725 US\$	2 ^e
Forces armées de la Côte d'Ivoire (MOWIP)	EN COURS	249 251 US\$	3 ^e
Police nationale de la Côte d'Ivoire (MOWIP)	ACHEVÉ (2023)	219 996 US\$	2 ^e
Police nationale de la Côte d'Ivoire	EN COURS	518 956 US\$	3 ^e
Armées des Fidji (MOWIP)	EN COURS	257 573 US\$	3 ^e
Forces de police des Fidji (MOWIP)	EN COURS	261 568 US\$	3 ^e
Forces armées du Ghana	ACHEVÉ (2024)	3 700 669 US\$	2 ^e
Direction de la sécurité publique de Jordanie	ACHEVÉ (2023)	1 000 000 US\$	1 ^{er}
Forces armées du Libéria (MOWIP)	ACHEVÉ (2022)	120 000 US\$	1 ^{er}
Forces armées du Libéria	APPROUVÉ	663 792 US\$	3 ^e
Forces armées, Marine et Police du Mexique (MOWIP)	ACHEVÉ (2022)	318 736 US\$	1 ^{er}
Forces armées et Police du Niger (MOWIP)	CLÔTURÉ ⁶⁹ (2023)	996 052 US\$	1 ^{er}
Armées du Sénégal (MOWIP)	ACHEVÉ (2025)	200 458 US\$	2 ^e
Gendarmerie nationale du Sénégal	EN COURS	2 153 757 US\$	1 ^{er}

69 Projet clôturé suite au coup d'état au Niger en juillet 2023.



PROJETS	ÉTAT D'AVANCEMENT	BUDGET APPROUVÉ (EN DOLLARS US)	CYCLE DE PROGRAMMATION
Police nationale du Sénégal	EN COURS	1 766 688 US\$	1 ^{er}
Forces armées de la Sierra Leone (MOWIP)	ACHEVÉ (2022)	184 677 US\$	1 ^{er}
Forces armées de la Sierra Leone (FPF)	EN COURS	750 007 US\$	3 ^e
Police de la Sierra Leone (MOWIP)	ACHEVÉ (2023)	197 198 US\$	1 ^{er}
Force de défense du peuple de Tanzanie (MOWIP)	EN COURS	280 000 US\$	3 ^e
Forces armées du Togo (MOWIP)	EN COURS	999 998 US\$	1 ^{er}
Police du Togo (MOWIP)	EN COURS	150 666 US\$	2 ^e
Forces de police de l'Ouganda (MOWIP)	ACHEVÉ (2023)	219 232 US\$	2 ^e
Forces armées de l'Uruguay	EN COURS	1 105 678 US\$	2 ^e
Service de police de Zambie	EN COURS	932 072 US\$	2 ^e
Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation au Mali (MINUSMA)	CLÔTURÉ ⁷⁰ (2023)	1 499 623 US\$	2 ^e
Force intérimaire des Nations Unies au Liban (FINUL)	ACHEVÉ (2022)	357 181 US\$	2 ^e
Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS)	EN COURS	749 952 US\$	3 ^e
Montant total approuvé par le Comité de pilotage du Fonds		21 118 841 US\$	

70 Le projet a été clôturé suite au retrait de la MINUSMA le 31 décembre 2023.

3e partie : Profil des projets

Depuis sa création, le Fonds de l’Initiative Elsie a soutenu 28 projets à travers 25 institutions de sécurité dans 16 pays⁷¹, ainsi que trois opérations de maintien de la paix de l’ONU. Fin 2025, onze projets avaient été menés à bien (huit en 2022-2023, deux en 2024 et un en 2025⁷²) en atteignant pleinement leurs résultats attendus respectifs.

En 2025, 14 projets ont été lancés ou ont poursuivi leur mise en œuvre ; un autre a été mené à terme, et un dernier est demeuré au stade de l’approbation. Notre portefeuille comprenait également sept nouveaux projets issus du troisième cycle de programmation, approuvés par le Comité de pilotage du Fonds et dont la mise en œuvre a débuté au cours de l’année.

Cette troisième partie présente le profil des 16 projets actifs en 2025 (approuvés, en cours d’exécution ou achevés pendant l’année). Chaque profil est composé d’un résumé des livrables, du budget, du calendrier et des principales réalisations du projet à ce jour. Dans chaque profil, les données sur les déploiements sont une moyenne

à l’échelle de 2025 et proviennent du site internet du Département des opérations de paix (DPO)⁷³.

Principales réalisations des projets

Les principales réalisations de chaque projet sont présentées selon un code couleur correspondant aux quatre résultats du Fonds :

PRINCIPALES RÉALISATIONS	
RÉSULTAT 1	RÉSULTAT 2
RÉSULTAT 3	RÉSULTAT 4



Des casques bleus népalaises servant au sein de la MINUSS appuient une séance de sensibilisation à la santé des femmes à Durupi, à Juba au Soudan du Sud en 2025. Cette séance a permis de fournir des informations sur la grossesse, l’allaitement et la santé menstruelle, et comprenait la distribution de serviettes hygiéniques et d’autres fournitures sanitaires.

(Photo : Nektarios Markogiannis/MINUSS)

71 Tous les T/PCC sauf l’Uruguay sont éligibles à l’aide publique au développement (APD), conformément aux classifications OCDE/CAD. Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), 2025, Liste CAD des bénéficiaires de l’APD. Consulté le 30 janvier 2026, accessible ici : <https://www.oecd.org/fr/topics/sub-issues/oda-eligibility-and-conditions/dac-list-of-oda-recipients.html>

72 Fonds de l’Initiative Elsie, Rapport annuel 2022 (2023), consulté le 30 janvier 2026, accessible ici : <https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2024/08/EIF-AR-2023-FR-.pdf> ; Fonds de l’Initiative Elsie, Rapport annuel 2023 (2024). Consulté le 30 janvier 2026, accessible ici : <https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2024/08/EIF-AR-2023-FR-.pdf>. Fonds de l’Initiative Elsie, Rapport annuel 2024 (2025). Consulté le 30 janvier 2026, accessible ici : <https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2025/08/EIF-AR-2024-FR-.pdf>. Les projets achevés en 2022 sont les suivants : i) Forces armées du Libéria (1^{er} cycle), ii) Forces armées, Marine et Police du Mexique (1^{er} cycle), iii) Forces armées de la République de la Sierra Leone (1^{er} cycle) et iv) FINUL (2^e cycle). Les projets achevés en 2023 sont les suivants : i) Police de la Côte d’Ivoire (2^e cycle), ii) Direction de la sécurité publique de Jordanie (1^{er} cycle), iii) Police de la Sierra Leone (1^{er} cycle), iv) Force de police de l’Ouganda (2^e cycle). Les projets achevés en 2024 sont les suivants : i) Forces armées royales du Cambodge (2^e cycle) et ii) Armées du Ghana (2^e cycle). Le projet achevé en 2025 est : Armées du Sénégal (2^e cycle).

73 Les données sur les déploiements sont tirées des Nations Unies, Centre de données sur la paix et la sécurité - base de données historique du DPO. Consulté le 23 mars 2025, accessible sur : <https://psdata.un.org/dataset/DPO-UCHISTORICAL>

1. Forces armées de la République populaire du Bangladesh⁷⁴

La République populaire du Bangladesh est le troisième plus gros pays fournisseur de contingents et de personnel de police (T/PCC) dans les opérations de paix des Nations Unies, et le deuxième fournisseur de contingents (TCC), avec 5 345 militaires déployés, dont 357 (6,68 %) sont des femmes.

Les Forces armées du Bangladesh déploient 5 178 membres de contingents, parmi lesquels 325 femmes (6,28 %), 114 officiers d'état-major (OEM) dont 25 femmes (21,93 %), 53 experts militaires des Nations Unies en mission (EMNUM), dont sept femmes (13,21 %).



UNOPS et Forces armées du Bangladesh - Cérémonie de signature du document de projet du Fonds, 2025

(Photo : BIPSOT)

	Cadre de résultat du Fonds	Le projet contribue aux résultats no 3 du Fonds
	Livrables du projet	Construction d'une unité de logement dédiée aux femmes d'une capacité de 60 casques bleus, permettant d'augmenter la capacité de l'Institut de formation aux opérations de soutien de la paix des Forces armées du Bangladesh (BIPSOT) en vue de former près de 240 femmes casques bleus chaque année (quatre sessions annuelles).
	Date d'approbation du projet	28 mars 2022
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 997 336
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 997 336
	Bénéficiaire	Forces armées du Bangladesh – BIPSOT ⁷⁵
	Bénéficiaire des fonds	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS)
	Date de début de projet	14 avril 2025
	Date de fin de projet	31 mars 2028
	Durée prévue du projet	24 mois (construction) suivi d'une période de garantie de 12 mois couvrant les défauts de construction.

⁷⁴ Division des forces armées, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.afd.gov.bd/>

⁷⁵ Institut bangladais de formation aux opérations de paix, Site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.bipsot.net/>

2. Forces armées de la République de Côte d'Ivoire⁷⁶

La République de Côte d'Ivoire est le 41^e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 47^e TCC, avec 187 militaires déployés, dont 18 femmes (9,63 %).

Les Forces armées de la Côte d'Ivoire déploient 181 membres de contingents, dont 17 femmes (9,39 %), cinq OEM, dont une femme (20 %) et un EMNUM, qui n'est pas une femme (0 %).



Campagne de sensibilisation régionale MOWIP, 3^e région militaire de Bouaké, juillet 2025

(Photo : ONU Femmes Côte d'Ivoire)

	Cadre de résultat du Fonds	Le projet contribue au résultats no 1 du Fonds
	Livrables du projet	Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP (mesure des opportunités pour les femmes dans les opérations de paix), y compris la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations.
	Date d'approbation du projet	27 novembre 2024
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 249 251
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 249 251
	Bénéficiaire	Forces armées de la Côte d'Ivoire
	Destinataire des fonds	ONU Femmes Côte d'Ivoire
	Partenaire d'exécution	Cellule d'Analyse des Politiques Économiques (CAPEC) du Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales (CIRES) ⁷⁷
	Date de début de projet	5 décembre 2024
	Date de fin de projet	30 avril 2026

⁷⁶ Ministère de la Défense de la Côte d'Ivoire, Site internet du département de la Défense. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://pwic.gouv.ci/>

⁷⁷ Cellule d'Analyse des Politiques Économiques du Centre Ivoirien de Recherches Économiques et Sociales, consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.capec-ci.org/>

	Durée prévue du projet	12 mois
	Dates d'approbation de la révision du projet	26 novembre 2025 : prolongation sans coût supplémentaire : 4 mois, jusqu'au 30 avril 2026.
	Durée totale du projet	16 mois

PRINCIPALES RÉALISATIONS

MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DES OBSTACLES AUX DÉPLOIEMENT



380
enquêtes

380 enquêtes menées par l'équipe d'enquêteurs MOWIP
(190 femmes et 190 hommes)



35 entretiens

Entretiens menés avec 35 personnes décisionnaires clés
(1 femme et 34 hommes)



Cérémonie officielle de lancement du projet MOWIP, mai 2025

(Photo : ONU Femmes Côte d'Ivoire))

3. Police nationale de la République de Côte d'Ivoire⁷⁸

La République de Côte d'Ivoire est le 41e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 17e PCC, avec 57 officiers de police individuels (OPI) déployés, dont 19 sont des femmes (33,33 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Le projet contribue aux résultats no 3 du Fonds
	Livrables du projet	- Adoption d'un arrêté ministériel instaurant un quota minimum de 30 % de femmes parmi les candidats aux examens d'aptitude au service en mission (EASM) et aux déploiements dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU, ainsi que la réduction du nombre minimal d'années de service requis pour être éligible à un déploiement, passant de 15 à 10 ans. - Élaboration et diffusion de la Stratégie de genre de la Police nationale assortie d'un plan d'action chiffré, alignés sur les objectifs de la réforme du secteur de la sécurité en matière de genre - Intégration d'un module de formation consacré au maintien de la paix dans le programme national de formation continue et de perfectionnement professionnel de la Police nationale de la Côte d'Ivoire, destiné à 500 agents (350 femmes et 150 hommes) - Élaboration et diffusion de supports d'information présentant les possibilités de déploiement, les critères d'éligibilité et les avantages en matière d'évolution de carrière, notamment des témoignages de femmes policières ayant déjà été déployées - Création d'une bibliothèque de ressources regroupant des supports de plaidoyer et de sensibilisation visant à promouvoir la participation des femmes dans le secteur de la sécurité, notamment dans les opérations de paix de l'ONU - Organisation annuelle d'une tournée de sensibilisation sur les critères de déploiement dans les opérations de maintien de la paix et sur les avantages d'une participation accrue des femmes aux opérations de paix.
	Date d'approbation du projet	16 octobre 2025
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 518 956
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 518 956
	Bénéficiaire	Police nationale de la Côte d'Ivoire

⁷⁸ Ministère de l'Intérieur et de la sécurité, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.interieur.gouv.ci/accueil>

	Destinataire des fonds	ONU Femmes Côte d'Ivoire
	Partenaire d'exécution	Police nationale de la Côte d'Ivoire
	Date de début de projet	16 octobre 2025
	Date de fin de projet	16 octobre 2027
	Durée prévue du projet	24 mois

« Ce nouveau financement nous offre une occasion unique de répondre de manière ciblée et pertinente aux principaux obstacles qui entravent la participation des policières ivoiriennes aux opérations de paix de l'ONU. Ces difficultés avaient été clairement identifiées par l'évaluation des obstacles MOWIP réalisée grâce au soutien initial du Fonds »

Yousseuf Kouyate,

Directeur général de la Police nationale de la Côte d'Ivoire.

« ONU Femmes se félicite de ce partenariat stratégique et réaffirme son engagement à soutenir la Police nationale dans la mise en œuvre de ce projet porteur d'espoir, d'innovation et de progrès. Ensemble, nous franchissons une nouvelle étape vers une société où les femmes et les hommes contribuent de manière égale au maintien de la paix et à la sécurité des communautés. »

Adjaratou Ndiaye,

Représentante résidente de l'ONU Femmes

4. Forces militaires de la République des Fidji⁷⁹

La République des Fidji est le 33e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 32e TCC, avec 298 militaires déployés, dont 34 femmes (11,41 %).

Les Forces militaires des Fidji déploient 287 membres de contingents, dont 33 femmes (11,5 %), huit OEM, dont une femme (12,5 %) et trois EMNUM (tous des hommes).



Participant-e-s des Forces militaires de la République des Fidji à la cérémonie conjointe de lancement de projet, 2 juin 2025

(Photo : Ministère de la Fonction publique des Fidji)

	Cadre de résultat du Fonds	Ce projet contribuera au résultats no 1 du Fonds
	Livrables du projet	Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP comprenant la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations.
	Date d'approbation du projet	6 mai 2025
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 257 573
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 257 573
	Bénéficiaire	Forces militaires de la République des Fidji (RFMF)
	Destinataire des fonds	Ministère de l'Intérieur et de l'immigration — Ministère de la Défense et des anciens combattants
	Partenaire d'exécution	Ethos CRS
	Date de début de projet	21 mai 2025
	Date de fin de projet	20 juin 2026
	Durée prévue du projet	13 mois
	Durée totale du projet	13 mois

79 Forces militaires de la République des Fidji, site internet. Consulté le 29 janvier 2026, accessible sur : <https://www.rfmf.mil.fj/>

PRINCIPALES RÉALISATIONS

MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DES OBSTACLES AUX DÉPLOIEMENT



410 enquêtes

410 enquêtes menées par l'équipe d'enquêteurs MOWIP
(200 femmes et 210 hommes)



31 entretiens

Entretiens menés avec 31 personnes décisionnaires clés
(7 femmes et 24 hommes)

« L'évaluation des obstacles liés au genre n'est pas un simple constat ; c'est un appel à l'action. Nous nous appuyerons sur ses conclusions pour transformer nos politiques, notre culture institutionnelle et nos pratiques, afin de faire de nos Forces militaires un lieu où chaque Fidjien et chaque Fidjienne peut servir avec dignité et s'accomplir dans sa mission. »

Jone Kalouniwai,
Commandant des RFMF



Membres du bataillon fidjien servant au sein de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) avec le personnel du Centre des opérations conjointes, lors d'échanges avec les responsables municipaux d'Abata al-Khashab, de New Hamediyah et d'Al-Batinah du côté syrien de la zone de séparation du Golan. Décembre 2025

(Photo : UNDOF)

5. Force de police de la République des Fidji⁸⁰

La République des Fidji est le 33e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 26e PCC, avec 27 OPI déployés, dont 11 sont des femmes (40,74 %).

	Cadre de résultat du Fonds	Ce projet contribuera au résultats no 1 du Fonds
	Livrables du projet	Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP comprenant la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations.
	Date d'approbation du projet	6 mai 2025
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 261 568
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 261 568
	Bénéficiaire	Forces de police des Fidji (FPF)
	Destinataire des fonds	Ministère de l'Intérieur et de l'immigration — Ministère de la Défense et des anciens combattants
	Partenaire d'exécution	Ethos CRS
	Date de début de projet	27 mai 2025
	Date de fin de projet	20 mai 2026
	Durée prévue du projet	12 mois
	Durée totale du projet	12 mois

PRINCIPALES RÉALISATIONS

MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DES OBSTACLES AUX DÉPLOIEMENT



405 enquêtes

405 enquêtes menées par l'équipe d'enquêteurs MOWIP (194 femmes et 211 hommes)



33 entretiens

Entretiens menés avec 33 personnes décisionnaires clés (7 femmes et 26 hommes)

80 Force de police de la République des Fidji, Site internet Consulté le 29 janvier 2026, accessible sur : <https://www.police.gov.fj/>

“ En reconnaissance de la contribution des femmes, la Police des Fidji s’engage à promouvoir un environnement bienveillant, inclusif et favorable à l’autonomisation des femmes afin de lever les obstacles à leur participation et de contribuer à des effectifs plus équilibrés et efficaces dans tous les domaines du maintien de l’ordre ”

Rusiate Tudravu

Chef de la Force de police des Fidji



Shalemi Kumar (Fidji), officière de la Police des Nations Unies, échange avec les communautés locales du Jonglei dans le cadre de ses activités de police de proximité. Novembre 2025

(Photo : MINUSS)



Participant-e-s de la Force de police des Fidji à la cérémonie conjointe de lancement de projet, 2 juin 2025

(Photo : MINUSS)

6. République du Libéria - Forces armées du Libéria⁸¹

La République du Libéria est le 79e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 94e TCC, avec cinq militaires déployés, dont deux femmes (40 %).

Les Forces armées du Libéria déploient un homme OEM et quatre EMNUM, dont deux sont des femmes (50 %).

	Cadre de résultats du Fonds	Le projet contribue au résultats no 3 du Fonds
	Livrables du projet	1. Mise en œuvre de 40 initiatives de recrutement et de sensibilisation nationales ciblant des établissements d'enseignement secondaire et supérieur, permettant d'atteindre au moins 3 000 jeunes en ligne et 125 jeunes femmes en vue de leur enrôlement dans les Forces armées du Libéria (AFL) 2. Mise en place d'un programme de mentorat et de formation pré-déploiement pour 147 femmes militaires, portant sur des compétences essentielles d'ordre opérationnel, linguistique ainsi que sur les questions de genre 3. Examen et révision des politiques de recrutement et de rétention, et élaboration de politiques relatives à la protection des lanceurs d'alerte et à la lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels 4. Organisation de huit formations ciblées pour le personnel des AFL et les bénéficiaires, sur la prévention du harcèlement, de l'exploitation et des abus sexuels, avec au moins 98 % des cas faisant l'objet d'une enquête et d'un traitement dans les délais impartis 5. Fourniture de services de santé reproductive, de santé mentale et de soutien psychosocial à 247 militaires (147 femmes et 100 hommes), distribution de kits de dignité et d'hygiène, et renforcement des capacités de prise en charge des violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG) du 14e Hôpital militaire.
	Date d'approbation du projet	26 novembre 2025
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 663 792
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 663 792
	Bénéficiaire	Forces armées du Libéria
	Destinataire des fonds	ONU Femmes Libéria

81 Ministère de la Défense nationale, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://mod.gov.lr/>

	Partenaire d'exécution	Forces armées du Libéria
	Date de début de projet	11 décembre 2025
	Date de fin de projet	10 décembre 2027
	Durée prévue du projet	Financement flexible de projet sur 24 mois

7. République du Sénégal - Armées du Sénégal⁸²

La République du Sénégal est le 12e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 43e TCC, avec 206 militaires déployés, dont 14 femmes (6,80 %).

Les Armées du Sénégal déploient 180 membres de contingents, parmi lesquels 11 femmes (6,11 %), 24 OEM, dont deux femmes (8,33 %) et deux EMNUM, dont une femme (50 %).

 Cadre de résultat du Fonds	Le projet contribue au résultats no 1 du Fonds	
 Livrables du projet	Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP comprenant la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations.	
 Date d'approbation du projet	22 avril 2022	
 Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 200 458	
 Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 200 458	
 Bénéficiaire et destinataire des fonds	Armées du Sénégal	
 Partenaire d'exécution	Agence nationale de la statistique et de la démographie (ANSD) ⁸³ et Centre des hautes études de défense et de sécurité (CHEDS) ⁸⁴	
 Date de démarrage	11 novembre 2022	
 Durée prévue du projet	30 avril 2025	
 Durée prévue du projet	9 mois	
 Dates d'approbation de la révision du projet	23 janvier 2023 : prolongation de 8 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 31 décembre 2023 2 janvier 2024 : prolongation de 6 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2024 22 juillet 2024 : prolongation de 6 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 31 décembre 2024 11 février 2025 : prolongation de 2 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 30 avril 2025	
 Durée totale du projet	30 mois (dont quatre prolongations approuvées sans coût supplémentaire).	

⁸² Ministère des Armées du Sénégal, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.forcesarmees.gouv.sn/>

⁸³ Agence nationale de la statistique et de la démographie, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.ansd.sn/>

⁸⁴ Centre des hautes études de défense et de sécurité, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://cheds.gouv.sn/>

PRINCIPALES RÉALISATIONS

MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DES OBSTACLES AUX DÉPLOIEMENT



1 rapport MOWIP

1 rapport MOWIP publié⁸⁵ et 1 plan d'action MOWIP élaboré



Plan d'action MOWIP sur trois ans :

PRINCIPAUX OBSTACLES IDENTIFIÉS PAR L'ÉVALUATION MOWIP : SÉLECTION AU DÉPLOIEMENT, INFRASTRUCTURES, LEADERSHIP ET EXCLUSION SOCIALE

4 AXES STRATÉGIQUES :

1. Améliorer la **représentation des femmes** au sein des Armées

- Renforcer le recrutement et la rétention des femmes
- Renforcer les infrastructures tenant compte du genre
- Promouvoir le leadership des femmes
- Améliorer l'accès des femmes aux tâches opérationnelles

2. Renforcer les **connaissances et les compétences sur les questions de genre** au sein des Armées

- Former le personnel militaire sur le leadership tenant compte du genre
- Former l'ensemble du personnel militaire sur le genre et des thématiques liées (GTL)
- Intégrer les questions de genre à la planification militaire

3. Élaborer une **stratégie de genre** pour l'État-major des Armées

- Mener un plaidoyer auprès de la haute direction pour promouvoir l'accès des femmes aux fonctions de haut commandement
- Élaborer une directive afin d'intégrer le genre dans la planification des déploiements

4. Améliorer les perceptions sur la **participation des femmes** au sein des Armées

- Sensibiliser le personnel militaire sur l'importance de la participation des femmes aux Armées
- Conduire des activités de sensibilisation sur les rôles des femmes dans les opérations de paix
- Conduire des activités de sensibilisation externe sur les rôles de femmes dans les Armées en appui aux campagnes de recrutement

⁸⁵ Armées du Sénégal (2024), Rapport d'évaluation des obstacles MOWIP. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://elsiefund.org/wp-content/uploads/2024/12/Rapport-MOWIP-Armees.pdf>

8. République du Sénégal - Gendarmerie nationale du Sénégal⁸⁶

La République du Sénégal est le 12e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 2e PCC, avec 998 agents de police déployés, parmi lesquels 191 femmes (19,14 %).

La Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal déploient 942 membres d'UPC, dont 173 femmes (18,37 %) et 56 OPI, dont 18 femmes (32,14 %).



Formation au leadership sensible au genre destinée aux femmes gendarmes, Sénégal, juillet 2025

(Photo : Senegal National Gendarmerie)

 Cadre de résultats du Fonds	Ce projet contribue aux résultats no 2 et no 3 du Fonds
 Livrables du projet	1. Élaboration d'une politique de genre, mise en œuvre d'un atelier de sensibilisation destiné au personnel décisionnaire et d'une formation du personnel 2. Formation du personnel, notamment : Formation de a) 2 400 femmes en vue de leur recrutement, b) 160 femmes en vue de leur promotion, c) 30 femmes occupant des postes de direction, d) 186 femmes en vue de l'examen d'aptitude au service en mission (EASM) mené par l'équipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection (SAAT), e) 843 membres d'UPC, hommes et femmes, sur le genre avant leur déploiement. 3. Mise en place d'un vivier de 140-150 policières éligibles et formées pour être déployées sur les opérations de maintien de la paix de l'ONU 4. Déploiement de trois unités fortement paritaires (des UPC) par an pendant trois ans 5. Déploiement d'une campagne de sensibilisation en appui au recrutement des femmes, avec une cible de 1 500 candidatures féminines par an 6. Construction d'une garderie dans l'enceinte de la Gendarmerie nationale.
 Date d'approbation du projet	23 décembre 2020
 Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 2 153 757 ⁸⁷

⁸⁶ Gendarmerie nationale du Sénégal, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.gendarmerie.sn/>

⁸⁷ Un montant de 133 414 dollars a été utilisé pour soutenir le déploiement d'OPI à travers des activités de renforcement des capacités, notamment la formation de policières en vue de leur préparation à l'examen d'aptitude au service en mission (EASM) mené par l'équipe d'assistance pour l'évaluation et la sélection (SAAT).

	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 735 069
	Bénéficiaire et destinataire des fonds	Gendarmerie nationale du Sénégal
	Partenaire d'exécution	Femmes Africa Solidarité – Centre Panafricain pour le Genre, la Paix et le Développement (FAS – PAC) ⁸⁸
	Date de début de projet	23 juillet 2021
	Date de fin de projet	30 juin 2025 (une demande de prolongation sans coût additionnel est actuellement à l'étude)
	Dates d'approbation de l'extension du projet	1. 31 juillet 2023 : prolongation de 12 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 31 juillet 2024 2. 1er novembre 2024 : révision budgétaire et prolongation de 11 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2025 3. Une nouvelle révision budgétaire et prolongation sans coût supplémentaire sont en cours d'examen (proposition de prolongation jusqu'au 31 décembre 2027)
	Durée prévue du projet	Financement flexible de projet (FPF) sur 25 mois ; Unité fortement paritaire : 36 mois.

PRINCIPALES RÉALISATIONS		
DÉPLOIEMENT D'UNE UNITÉ FORTEMENT PARITAIRE ET PARTICIPATION SIGNIFICATIVE DES FEMMES		
	1 unité fortement paritaire	1 unité fortement paritaire déployée dans la MINUSMA en 2024-2025 avec 22 % de représentation féminine à tous les niveaux
	39 femmes formées et mentorée	39 femmes formées et ayant bénéficié d'un mentorat avant leur déploiement afin de garantir leur pleine intégration dans l'unité
INFRASTRUCTURES TENANT COMPTE DU GENRE		
	1 garderie	1 garderie en service ayant accueilli 37 enfants en 2025
RÉSERVE DE FEMMES ÉLIGIBLES		
	1 session de formation	1 session de formation de préparation à l'examen EASM réservée aux femmes délivrée à 50 femmes

88 Femmes Africa Solidarité, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://new.fasngo.org/home/> <https://new.fasngo.org/home/>

**38 femmes
sélectionnées**

38 d'entre elles ont été sélectionnées pour passer les examens EASM-SAAT

**29 femmes
on réussi
l'examen
AMS-SAAT**

29 ont réussi l'examen en mai 2025 (76 % de taux de réussite, contre 59 % en 2022).

**4 femmes
déployées en
tant qu'OPI en
2025**

Sur les 19 policières ayant réussi les examens EASM-SAAT en 2022, quatre ont été déployés en tant qu'OPI en 2025

**63% de la
liste déployée**

12 femmes de la liste de réserve constituée en 2022 ont été déployées comme OPI entre 2023 et 2025 (six en 202, deux en 2024 et quatre en 2025), soit 63 % de la liste⁸⁹

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS EN MATIÈRE DE GENRE



**159
officier·e·s de
gendarmerie
formé·e·s**

159 officier·e·s de gendarmerie (149 hommes et 10 femmes) ont été formé·e·s par FAS sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ainsi que sur les questions de genre dans les écoles de formation des officiers.



**26
femmes
gendarmes
formées**

26 femmes gendarmes ont été formées au leadership sensible au genre.



Formation au leadership sensible au genre destinée aux femmes gendarmes, juillet 2025

(Photo : Gendarmerie nationale du Sénégal)

89 Les 29 femmes composant la liste de réserve de 2025 n'ont pas encore été déployées dans des opérations de paix de l'ONU.



HISTOIRE

MARQUANTE

Le leadership au féminin – La capitaine Ndeye Yacine Faye, une pionnière au sein de la Gendarmerie du Sénégal

La capitaine Ndeye Yacine Faye était l'une des premières femmes à rejoindre la Gendarmerie nationale du Sénégal, ainsi que la toute première à prendre le commandement de la Compagnie de gendarmerie des transports aériens. En 2025, elle a réussi l'examen d'aptitude au service en mission (EASM), un test normalisé qui détermine l'aptitude au déploiement dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. Elle partage avec nous son parcours, les défis rencontrés et ses aspirations pour l'avenir.



La capitaine Ndeye Yacine Faye dirige une équipe chargée de la sécurité et des opérations dans les deux principaux sites aéroportuaires de la gendarmerie.

(Photo : Gendarmerie nationale du Sénégal)

Qu'est-ce qui vous a motivé à rejoindre la gendarmerie ? J'ai fait partie de la première promotion de femmes à rejoindre la Gendarmerie nationale en 2006. Ce qui m'attirait dans ce métier, c'était l'uniforme, la discipline et l'envie de servir mon pays. À l'époque, je ne connaissais même pas la différence entre police et gendarmerie ! Je savais juste que je voulais en faire partie. Depuis, j'ai gravi les échelons dans les unités territoriales et les fonctions administratives. J'ai suivi des formations d'officiers jusqu'à occuper des postes de commandement. Aujourd'hui, je dirige une compagnie chargée de la sécurité des aéroports de Dakar et de Thiès.

Quelle est votre expérience du leadership ? Quand on est cheffe, il faut montrer l'exemple et faire preuve de rigueur dans son travail. Être la première femme à occuper mon poste n'a pas toujours été facile ; on est souvent soumis à la pression, et on doit sans cesse faire ses preuves. En mai 2024, j'ai dirigé une enquête sur un accident d'avion. J'étais la seule femme de l'équipe et j'ai coordonné toute l'opération. C'était la

première fois qu'une femme menait ce type d'enquête au Sénégal. Je suis habituée à la pression du service, et je prends régulièrement part à des exercices de gestion de crise. Le commandement a confiance en mon travail ; ils m'ont même demandé de prolonger mon affectation pour deux ans supplémentaires.

Quelles sont vos ambitions ? Mon ambition est de servir en tant qu'officière de police individuelle (OPI) dans une mission internationale de maintien de la paix. Je veux mettre à profit mon expérience acquise depuis 2006, apprendre dans un environnement diversifié et contribuer à la protection des populations vulnérables. Avant de passer l'examen EASM, j'ai suivi une formation préparatoire soutenue par le Fonds de l'Initiative Elsie et spécialement destinée aux femmes en service désireuses de renforcer leur préparation au déploiement. Cette formation m'a permis d'aborder l'examen avec assurance et clarté — notamment dans des domaines comme la conduite et la maîtrise des armes à feu, où contrôle et précision sont déterminants. Il faut noter que les femmes ont souvent moins accès aux véhicules à boîte de vitesse manuelle ou aux armes à feu lors de leurs missions habituelles.

Que conseillez-vous aux jeunes femmes qui aspirent à des postes à responsabilités ? Les jeunes femmes qui souhaitent accéder à des postes à responsabilités ont besoin de trois choses : la passion pour leur métier, la volonté et l'engagement. Tout le reste suivra. Quand j'ai intégré l'école des officiers de la gendarmerie, j'étais déjà mariée et mère d'un enfant. C'était la première fois qu'un profil comme le mien était accepté. Certaines personnes doutaient de ma capacité à tout gérer de front, mais j'ai fini major de ma promotion. Les femmes sont capables de tout ! Nous avons seulement besoin d'opportunités de nous réaliser.

En mai 2025, la Gendarmerie nationale du Sénégal, avec le soutien du Fonds, a organisé une formation préalable à l'examen EASM spécifiquement destiné aux femmes en uniforme se préparant à l'examen. Cette initiative constitue un pilier de la stratégie plus large du Sénégal visant à augmenter le nombre de femmes participant aux missions de maintien de la paix. La formation s'est avérée très efficace, puisqu'elle a aidé de nombreuses femmes, dont la capitaine Faye, à se qualifier pour un déploiement en tant qu'OPI, avec un taux de réussite record de 76 % à l'examen.

Discuter des normes de genre avec la prochaine génération de casques bleus au Sénégal

Au sein de la Gendarmerie nationale du Sénégal, les mentalités sur les questions de genre commencent à évoluer. Avec le soutien du Fonds, une formation axée sur les questions de genre encourage les élèves gendarmes comme Awa Padane et Babou Mansaly à remettre en question les idées reçues sur l'égalité et le leadership dans le secteur de la sécurité.



HISTOIRE

MARQUANTE



Awa Padane, élève-gendarme ayant une expérience dans le domaine humanitaire et titulaire d'un master en études de la paix et de la sécurité, Sénégal 2025.

(Photo : Gendarmerie nationale du Sénégal)

« Avant, je pensais que le commandement était réservé aux hommes au sein de la gendarmerie » explique Awa Padane, élève gendarme. « Mais suite à cette formation, et après avoir rencontré de grandes femmes dans nos forces, ma perception a changé ». Pour Awa, cette évolution est à la fois personnelle et culturelle. « Ici, au Sénégal, comme dans une grande partie de l'Afrique, on nous apprend que les hommes doivent occuper les plus hautes fonctions décisionnelles. Mais grâce à cette formation, j'ai compris que les femmes avaient les mêmes capacités que les hommes et qu'elles aussi pouvaient accomplir de grandes choses. ».

Son collègue, l'élève gendarme Babou Mansaly, partage ce sentiment. Babou a rejoint la gendarmerie début 2024 et reconnaît que ses opinions sur le genre étaient influencées par les normes sociales. « Avant la formation, je ne me posais pas vraiment la question du rôle des femmes dans le service », confie-t-il. « Maintenant, je vois les choses différemment. Je comprends qu'elles ont aussi leur place, ainsi que les capacités pour diriger. ».

La formation est conçue pour remettre en question les stéréotypes et favoriser des mentalités inclusives dès le début de carrière des gendarmes, afin de bâtir une force

de sécurité plus équitable et plus efficace. « Ce qui m'a le plus marqué », confie Babou, « c'est qu'on devrait avoir les mêmes attentes vis-à-vis des femmes que des hommes dans le secteur de la sécurité. La formation nous a montré quel impact pouvaient avoir les femmes. Elles ont le talent et les capacités d'accomplir les mêmes tâches que les hommes ».

Awa ajoute que la formation a permis d'éclaircir certaines idées reçues : « Beaucoup pensent encore que parler de genre, c'est parler d'homosexualité. En réalité, il s'agit de reconnaître les besoins spécifiques et les contributions respectives des femmes et des hommes sur leur lieu de travail ».



Babou Mansaly, élève-gendarme et mécanicien. Sénégal, 2025.

Photo : Gendarmerie nationale du Sénégal)

L'impact de cette formation dépasse la simple prise de conscience individuelle — elle pose des bases d'un véritable changement institutionnel. « Si l'on aborde la question du genre dès le départ », explique Babou, « cela aidera les gens à changer de regard, et à comprendre que les femmes ne sont pas subordonnées aux hommes. Ils comprendront alors qu'il faut valoriser les femmes et leur donner les moyens de réussir ».

Les deux élèves se disent enthousiastes à l'idée de futurs déploiements, y compris dans des missions de maintien de la paix à l'étranger. « Pour tout ce qui touche au développement ou à la consolidation de la paix, comptez sur moi » affirme Babou. Awa, qui détient un master en études sur la paix et la sécurité, partage le même enthousiasme : « J'ai étudié la partie théorique. Maintenant, je veux la vivre. ».

En 2024, la Gendarmerie nationale du Sénégal a dispensé des formations sur l'égalité des genres et sur l'exploitation et les abus sexuels à 2 903 élèves gendarmes (301 femmes et 2 602 hommes). La sensibilisation à l'égalité des genres contribue à instaurer une culture de travail positive, et à renforcer l'efficacité des opérations de paix et de sécurité, aussi bien sur le territoire national que dans le cadre de missions internationales de maintien de la paix.

9. République du Sénégal - Police nationale du Sénégal⁹⁰

La République du Sénégal est le 12e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 2e PCC, avec 998 agents de police déployés, parmi lesquels 191 femmes (19,14 %).

La Gendarmerie et la Police nationales du Sénégal déploient 942 membres d'UPC, dont 173 femmes (18,37 %) et 56 OPI, dont 18 femmes (32,14 %).

	Cadre de résultat du Fond	Ce projet contribue aux résultats no 2 et no 3 du Fonds
	Livrables du projet	1. Conduite d'un audit de genre au sein de la Police nationale du Sénégal 2. Élaboration d'une politique, d'une stratégie et d'un plan d'action pour l'égalité des genres, et mise en place d'unités genre à travers l'institution 3. Formation de 14 points focaux genre (sept femmes et sept hommes) et élaboration d'un plan d'action chiffré en appui à la mise en œuvre régionale de la politique de genre 4. Formation du personnel, notamment de : a) 150 femmes en vue de leur recrutement, b) 150 femmes éligibles à une promotion, c) 300 femmes pour préparer les examens d'intégration des UPC (examen interne) et de l'ONU, et d) 150 femmes en préparation aux tests de l'ONU pour être déployé en tant qu'OPI. 5. Mise en place d'un vivier de 150 policières éligibles et formées pour être déployées sur les opérations de maintien de la paix de l'ONU (100 UPC personnel et 50 OPI) 6. Déploiement de trois unités fortement paritaires (des UPC) par an pendant trois ans 7. Création d'une association de policières 8. Élaboration et mise en œuvre d'une stratégie de communication nationale, comprenant notamment un film documentaire et des activités de sensibilisation communautaire.
	Date d'approbation du projet	23 décembre 2020
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 1 766 688 ⁹¹
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 880,388
	Bénéficiaire et destinataire des fonds	Police nationale du Sénégal
	Partenaire d'exécution	Police nationale du Sénégal

⁹⁰ Police nationale du Sénégal, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.policenationale.gouv.sn/>

⁹¹ Un montant de 75 134 dollars a été utilisé pour soutenir le déploiement d'OPI à travers des activités de renforcement des capacités, notamment la formation des policières en vue de l'examen EASM-SAAT.

	Date de démarrage	26 juillet 2021
	Date de fin de projet	30 juin 2027
	Durée prévue du projet	Financement flexible de projet (FPF) : 25 mois ; Unité fortement paritaire : 36 mois
	Dates d'approbation des extensions de projet	1. 31 juillet 2023 : prolongation de 8 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 31 mars 2024 2. 2 décembre 2024 : prolongation de 18 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 30 septembre 2025 3. 2 avril 2026 : révision budgétaire et prolongation de 20 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 30 juin 2027
	Durée totale du projet	50 mois (dont trois prolongations sans coût supplémentaire).

PRINCIPALES RÉALISATIONS

ÉLABORATION DE POLITIQUES



1 politique de genre

1 politique de genre et 1 plan d'action stratégique validés

FORMATION DES POINTS FOCALX GENRE



14 point focaux genre formés

14 point focaux genre (7 femmes et 7 hommes) formés dans toutes les régions du Sénégal

1 plan d'action

1 plan d'action chiffré élaboré en appui à la mise en œuvre régionale de la politique de genre

CRÉATION D'UNE LISTE DE RÉSERVE ET D'UN VIVIER DE FEMMES ÉLIGIBLES



1 liste de réserve de 352 femmes

1 liste de réserve de 352 femmes formées et éligibles pour un déploiement constituée depuis le début du projet⁹²



25 femmes issues de la liste de réserve des UPC

25 femmes issues de la liste de réserve des UPC ont été déployées dans le cadre de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO) en 2025

92 Ce chiffre comprend 300 femmes formées en tant que membres d'UPC et 52 autres formées en tant qu'OPI.



**20 femmes
issues de
la liste de
réserve d'OPI**

20 femmes issues de la liste de réserve d'OPI et ayant réussi les examens EASM-SAAT soutenus par le Fonds en 2022 ont été déployées entre 2022 et 2024

**1 femme
déployée en tant
qu'OPI**

Sur les 32 policières ayant réussi les examens EASM-SAAT en 2025, 1 a été déployée en tant qu'OPI en 2025



Atelier de renforcement de capacités destiné aux points focaux genre de la Police nationale, octobre 2025.

(Photo : Police du Sénégal).

« La formation dédiée aux points focaux genre dans le cadre du projet Elsie m'a permis de mieux comprendre les questions de genre, de remettre en question certaines idées reçues et de reconnaître que les hommes et les femmes ont tous deux un rôle essentiel à jouer dans notre institution. Je suis fier de mon rôle et pleinement engagé à contribuer activement au changement de mentalité impulsé par le projet Elsie au sein de la Police nationale. »

Adjudant de police Tamsir Ndiaye,

Responsable de la brigade de recherche du Commissariat central de Kaolack, Sénégal



HISTOIRE

MARQUANTE

Toffe Mendy : « Être la seule femme de l'unité comporte ses défis, mais je ne pense pas que le genre détermine la valeur ou les compétences d'une personne »



La policière Toffe Mendy lors de la formation pré-déploiement de l'unité de police constituée (UPC) soutenue par le Fonds, juin 2025.

(Photo : Police nationale du Sénégal)

« J'ai rejoint la Police nationale du Sénégal en 2014, où j'ai naturellement été attirée par les fonctions les plus difficiles, mais aussi les plus gratifiantes du service. En 2016, j'ai réussi l'examen d'entrée des très exigeantes forces spéciales d'élite de l'institution, la Brigade d'intervention polyvalente (BIP). Depuis mon intégration, aucune autre femme n'a réussi l'examen, ce qui me pousse chaque jour à aller de l'avant.

Au sein de la BIP, j'ai occupé différentes fonctions, de la protection rapprochée de hauts responsables à la manipulation d'armes. Je suis aussi secrétaire particulière auprès du commandant de l'unité ; il faut savoir s'adapter à toutes les situations.

Ma carrière m'a emmenée au-delà des frontières sénégalaises. Entre 2021 et 2022, j'ai suivi une formation de spécialiste en détection d'explosifs et j'ai effectué des missions au sein d'un groupe d'intervention spécial (SWAT) dans le cadre de la Mission multidimensionnelle intégrée des Nations Unies pour la stabilisation du Mali (MINUSMA). Nous avons aussi mené des patrouilles nocturnes – ce qui est jugé inhabituel pour les femmes – mais nous avons su gérer ces missions et prouver que nos compétences répondent aux exigences des missions.

La formation de pré-déploiement que j'ai suivi grâce au soutien du Fonds a été une expérience très marquante pour moi. Elle m'a permis de rafraîchir mes connaissances sur les principes de l'ONU, la tolérance zéro envers les abus sexuels et sur le maintien de l'ordre opérationnel. J'ai même eu la chance d'assister mes collègues dans

la manipulation d'armes et la conduite tactique. Cette formation m'a rappelé l'importance de l'apprentissage continu et la valeur du partage des connaissances avec les autres.

Être la seule femme de l'unité comporte ses défis, mais je ne pense pas que le genre détermine la valeur ou les compétences d'une personne. Voici mon message aux autres femmes dans les forces de police : faites-vous confiance. Personne n'est indispensable, mais si vous donnez le meilleur de vous-même, vous pourrez atteindre tous vos objectifs. J'ai de grandes ambitions professionnelles ; peut-être qu'un jour je dirigerai la BIP, ou même que je deviendrai directrice générale de la Police nationale. Pourquoi pas ? ».

Le Sénégal est le deuxième plus gros fournisseur de personnel de police dans les opérations de paix des Nations Unies. Depuis 2021, 300 femmes, dont la policière Mendy, ont suivi une formation spécialisée leur permettant d'acquérir les compétences et la confiance nécessaires pour briller dans leurs missions de maintien de la paix. Soutenue par le Fonds de l'Initiative Elsie, cette formation s'inscrit dans une démarche plus large de la Police nationale du Sénégal visant à promouvoir la participation pleine, égale et significative des femmes dans les opérations de paix.

La commissaire Guissé et la réforme des institutions de sécurité au Sénégal

La réforme du secteur de la sécurité exige une détermination et un engagement constant de la part des responsables. La commissaire Binetou Guissé, première femme point focal genre de la Police nationale du Sénégal, est en première ligne de cette réforme. Avec le soutien du Fonds de l'Initiative Elsie, la Police nationale du Sénégal prend des mesures concrètes pour augmenter le déploiement significatif des femmes en uniforme dans les opérations de maintien de la paix des Nations Unies. La commissaire Guissé revient sur la façon dont l'intégration de l'égalité des genres dans les forces de police redéfinit le rôle des femmes dans le secteur de la sécurité.

Qu'est-ce qui vous a amené à entrer dans les forces de police ?

J'ai étudié le droit puis j'ai travaillé pendant dix ans dans un cabinet d'avocat ; je suis même devenue une membre active de l'Association des juristes sénégalaises. Jeune diplômée, mon objectif était de rendre le droit accessible à la communauté. Dans notre travail au quotidien, on rencontrait des femmes survivantes de violences domestiques et conjugales, et on les aidait à engager des poursuites judiciaires.



HISTOIRE

MARQUANTE

Cette expérience m'a permis de créer un lien avec les survivantes et de plaider en faveur de systèmes de soutien plus solides. Faire partie de ce changement, c'était un rêve de toujours, et je sentais que rejoindre la police me permettrait de vivre pleinement ma passion. J'ai été élevée par ma mère et mes grands-mères, des femmes fortes qui ont affronté de nombreuses épreuves dans leur vie. Je voulais me battre pour un monde où les femmes et les enfants sont protégés et valorisés.

En 2021, j'ai été nommée pour diriger le nouveau commissariat de police de Zac Mbao, à Dakar. Ce commissariat a été conçu en tenant compte des questions de genre — avec cellules et toilettes séparées pour les femmes, salles d'audition dédiées aux personnes vulnérables et un bureau d'accueil et d'orientation pour les victimes de violences basées sur le genre. Ce modèle apporte un vrai soutien aux personnes survivantes, et très vite, des appels ont afflué de tout le pays pour le reproduire dans d'autres commissariats.



Commissaire Binetou Guissé, juin 2025.

(Photo : Police nationale du Sénégal).

Comment ce projet soutient-il la réforme institutionnelle ?

Lorsque j'ai pris les commandes du projet financé par le Fonds en 2021, mon objectif était clair : institutionnaliser l'égalité des genres au sein de la police. Grâce à ce projet, nous avons élaboré une politique de genre et une stratégie de mise en œuvre, aujourd'hui officiellement validées et adoptées. La principale difficulté a été de faire évoluer les mentalités. Au Sénégal, le mot « genre » est parfois perçu de façon négative, voire stigmatisante. Néanmoins, grâce à des actions de sensibilisation et de dialogue au sein de l'institution, les perceptions commencent à évoluer. Aujourd'hui,

nous avons même des points focaux genre masculins dans les missions de maintien de la paix, ce qui aurait été impensable il y a quelques années.

Constatez-vous des changements visibles pour les femmes en uniforme ?

L'impact sur les policières est très important. Elles ont pris de l'assurance, elles ne sont plus déployées dans les missions de paix pour y faire la cuisine. Désormais, elles patrouillent, elles dirigent, elles servent avec fierté. Avec le soutien du Fonds, des femmes ont été déployées au sein d'unités fortement paritaires dans des opérations de paix au Mali et en RDC. Pour la toute première fois, une femme a été nommée à la tête d'une unité de police constituée (UPC) de la Mission de l'Organisation des Nations Unies pour la stabilisation en République démocratique du Congo (MONUSCO). C'est une grande première dans l'histoire de l'institution. Aujourd'hui, les policières savent qu'elles peuvent compter sur un soutien, un accompagnement et des structures solides. Ce tournant décisif a été amorcé en 2021.

Que vous réserve l'avenir ?

La Police nationale du Sénégal a adopté une stratégie sur cinq ans. Nous avons pour objectif d'augmenter le nombre de femmes formées et prêtes à contribuer aux opérations de paix internationales. En tant que responsable, j'utilise ma position pour défendre sans relâche de meilleures conditions de travail, lutter contre le harcèlement et déconstruire les stéréotypes.

Grâce aux primes aux unités fortement paritaires, nous construisons actuellement une garderie à Thiès, près du centre de formation pré-déploiement, pour que les mères allaitantes puissent suivre leur formation tout en restant proche de leurs enfants. Ce n'est pas un luxe, c'est une nécessité. Mon message aux femmes policières est simple : croyez en vous-même. Engagez-vous pour un monde plus juste, et surtout, n'ayez pas peur de vos ambitions.

Depuis 2021, la Police nationale du Sénégal, avec le soutien du Fonds de l'Initiative Elsie, met en œuvre un ensemble d'activités visant à accélérer l'intégration du genre dans le maintien de la paix. Entre 2022 et 2024, l'institution a déployé des unités fortement paritaires dans la MINUSMA et la MONUSCO avec des taux de représentation féminine de 18 % et 23 %, respectivement. Les femmes déployées dans cette unité occupent des postes de direction et des fonctions opérationnelles ; elles sont notamment commandantes de section, officières de liaison et officières chargées des transports.

10. République de la Sierra Leone - Forces armées de la République de la Sierra Leone⁹³

La République de la Sierra Leone est le 67e plus gros T/PCC aux opérations de paix des Nations Unies et le 69e TCC, avec 18 militaires déployés, dont 9 femmes (50 %).

Les Forces armées de la Sierra Leone déploient neuf OEM, dont quatre femmes (44,44 %) et neuf EMNUM, dont cinq femmes (55,56 %).



Programme de formation à la conduite exclusivement dédié aux femmes, Sierra Leone, 28 octobre 2025.

(Photo : ONU Femmes Sierra Leone)

	Cadre de résultats du Fonds	Le projet contribue au résultats no 3 du Fonds
	Livrables du projet	1. Révision et mise à jour de quatre politiques liées au genre, y compris l'élaboration d'un plan d'action conforme à la loi sur l'égalité des genres et autonomisation des femmes de 2022 (« GEWE act ») et au plan d'action national sur la résolution 1325 du Conseil de sécurité de l'ONU (NAP III 2024-2029). 2. Modernisation des infrastructures et des installations logistiques du Centre de formation aux missions de paix (PMT), comprenant la mise à disposition de six logements pour femmes et la prestation d'une formation basée sur les compétences destinée à 300 femmes afin de renforcer leur préparation aux déploiements de maintien de la paix des Nations Unies. 3. Réalisation d'une évaluation des besoins de santé intégrant la dimension de genre, comprenant l'identification des difficultés d'accès aux soins rencontrées par le personnel féminin et l'élaboration d'un plan d'action chiffré pour sa mise en œuvre 4. Mise en œuvre d'activités de sensibilisation et de plaidoyer ciblées, comprenant l'octroi de bourses à sept étudiant-e-s en médecine, assorties d'accords de retour de service afin de soutenir le recrutement dans les services de santé des Forces armées 5. Mise en œuvre d'une formation de renforcement des capacités à l'intention de 72 points focaux genre, axée sur le renforcement de la prévention, des signalements et de la prise en charge des VSBG, ainsi que sur le développement d'une plateforme pilote indépendante de signalement intégrant des systèmes de gestion des cas et un mécanisme d'orientation renforcés.

⁹³ Ministère de la Défense de la Sierra Leone, page Facebook. Consulté le 29 janvier 2026, accessible sur : <https://www.facebook.com/MinistryofDefenceSierraLeone/>

	Date d'approbation du projet	10 juin 2025
	Budget total approuvé par le Fond	US\$ 750 007
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 750 007
	Bénéficiaire	Forces armées de la République de la Sierra Leone
	Destinataire des fonds	ONU Femmes Sierra Leone
	Partenaire d'exécution	N/A
	Date de début de projet	20 juin 2025
	Date de fin de projet	16 juin 2027
	Durée prévue du projet	Financement flexible de projet - 24 mois

PRINCIPALES RÉALISATIONS

RÉSERVE DE FEMMES ÉLIGIBLES



50 femmes formées à la conduite militaire

1 formation à la conduite dédiée aux femmes militaires ;
50 femmes formées en 2025

INFRASTRUCTURES TENANT COMPTE DU GENRE



1 évaluation conjointe des infrastructures

1 évaluation conjointe des infrastructures du Centre de formation aux missions de paix (PMTIC) afin de recenser les rénovations prioritaires pour créer un environnement de formation plus favorable aux femmes.

« Ce projet est déterminant pour que les femmes en uniforme gagnent en autonomie. Il permettra à la Sierra Leone de maintenir une représentation féminine à deux chiffres au sein de ses effectifs et de renforcer les capacités du personnel féminin pour qu'elles puissent véritablement s'accomplir, en les familiarisant davantage aux dynamiques du maintien de la paix. »

Amara Idara Bangura,

général de division, chef d'état-major, Forces armées de la République de la Sierra Leone

« Ce projet marque une avancée majeure en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. En renforçant le leadership féminin, il donne aux femmes en uniforme les ressources, la voix et le soutien dont elles ont besoin pour se réaliser et accéder aux plus hautes responsabilités. »

Setcheme Jeronime Mongbo,

représentante pays d'ONU Femmes Sierra Leone



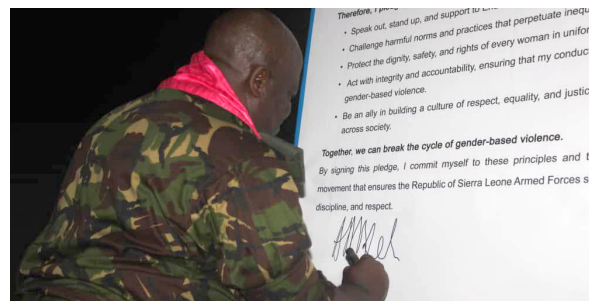
La Première dame de la Sierra Leone lors de la cérémonie de lancement de projet des Forces armées de la République de Sierra Leone, le 19 août 2025.

(Photo : Bureau de pays ONU Femmes Sierra Leone)



Programme de formation à la conduite destiné aux femmes militaires, 28 octobre 2025.

(Photo : Bureau de pays d'ONU Femmes Sierra Leone)



Le général de division et chef d'état-major Kemoh T. Sessay signe l'engagement des Forces armées de la République de la Sierra Leone dans la lutte contre les violences sexuelles et basées sur le genre (VSBG), 12 décembre 2025.

(Photo : Bureau de pays d'ONU Femmes Sierra Leone)

La colonelle médecin Thomashire George souligne l'importance des services de santé dans la réforme du secteur de la sécurité

La colonelle médecin Thomashire Anita George est la femme militaire occupant le grade le plus élevé des Forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF). Médecin de formation, elle dirige à la fois le service obstétrique-gynécologie et le service de pédiatrie et de prise en charge des enfants de moins de cinq ans de l'Hôpital militaire 34 à Freetown — le deuxième plus grand établissement de santé du pays. Elle nous explique en quoi l'amélioration des services de santé pour les femmes en uniforme est cruciale pour renforcer les capacités institutionnelles et opérationnelles des Forces armées de la République de Sierra Leone.



HISTOIRE

MARQUANTE



La colonelle médecin George à l'Hôpital militaire des RSLAF, caserne Wilberforce, Freetown, 2025.

(Photo : ONU Femmes Sierra Leone / Helen Mayelle)

J'avais envie de rejoindre l'armée depuis longtemps. Quand la guerre civile a éclaté en Sierra Leone, j'ai voulu contribuer à l'effort national et aider la population. Les Forces armées de la République de Sierra Leone (RSLAF) recrutait alors des médecins, et

après avoir obtenu mon diplôme de médecine en 2001, j'ai soumis ma candidature. Mes parents étaient inquiets, car nous avions déjà perdu des membres de notre famille pendant la guerre ; mon cousin avait notamment été victime d'une mine terrestre. J'ai finalement retiré ma candidature, mais lorsque l'opportunité s'est représentée en 2008, j'ai choisi de la saisir.

Aujourd'hui, il est impératif d'augmenter les effectifs médicaux capables de répondre aux besoins obstétricaux et gynécologiques des femmes en uniforme. La quasi-totalité des médecins, sage-femmes et infirmiers est basée à Freetown. Les femmes militaires de tout le pays doivent donc voyager jusqu'à la capitale pour accéder aux services de santé – ce qui n'est pas toujours possible, en particulier pour les militaires en service actif.

La santé mentale est un autre enjeu majeur. Entre responsabilités professionnelles et familiales, la pression est souvent forte. Dans la société sierra-léonaise, les rôles domestiques restent largement attribués aux femmes, et celles qui servent dans l'armée doivent souvent redoubler d'efforts pour s'imposer et faire reconnaître leurs compétences.

Lorsque les femmes servent dans les secteurs de la sécurité, elles renforcent les capacités des forces et rendent nos communautés plus sûres. Néanmoins, cela n'est possible qu'avec un soutien adéquat. L'accès à des soins de santé de qualité est essentiel au bien-être et au leadership des femmes. Lorsque la santé des femmes est prise en compte, notre représentation progresse, nos voix s'affirment et nos contributions à la paix et à la sécurité peuvent se réaliser pleinement.

11. République-Unie de Tanzanie – Forces de défense du peuple de Tanzanie⁹⁴

La République-Unie de Tanzanie est le 11e plus gros T/PCC aux opérations de maintien de la paix de l'ONU ainsi que le 11e TCC, avec 1 423 militaires déployés dont 159 femmes (11,17 %).

Les Forces de défense du peuple de Tanzanie déploient 1 381 membres de contingents dont 145 sont des femmes (10,5 %), 26 OEM dont 11 femmes (30,56 %) et six EMNUM dont la moitié (trois) sont des femmes.



Casques bleus tanzaniennes au sein de la Brigade d'intervention de la Force de la MONUSCO dans le Nord-Kivu, en République démocratique du Congo.

(Photo : MONUSCO/Mohammed Mkumba)

	Cadre de résultat du Fond	Ce projet contribuera au résultats no 1 du Fonds
	Livrables du projet	Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP comprenant la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations.
	Date d'approbation du projet	9 septembre 2025
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 280 000
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 280 000
	Bénéficiaire et destinataire des fonds	ONU Femmes Tanzanie
	Partenaire d'exécution	Bureau national des statistiques et Université de Dar es Salaam ⁹⁵
	Date de début de projet	24 septembre 2025
	Date de fin de projet	24 septembre 2026
	Durée prévue du projet	12 mois

94 Forces de défense du peuple de Tanzanie, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible [ici](#).

95 Bureau national des statistiques de Tanzanie, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.nbs.go.tz/>

« Rendre les opérations de paix véritablement inclusives suppose de transformer les institutions en profondeur et d'investir résolument dans le changement. À travers le Fonds de l'Initiative Elsie, ONU Femmes accompagne les Forces de défense du peuple de Tanzanie dans l'identification et l'élimination des obstacles structurels qui limitent encore la participation pleine et effective des femmes tout au long du parcours de déploiement. Ce partenariat illustre notre volonté commune de faire progresser le programme Femmes, paix et sécurité en nous appuyant sur des données solides et des réformes porteuses de changement durable. »

Katherine Gifford,
Représentante adjointe d'ONU Femmes Tanzanie

« Les Forces de défense du peuple de Tanzanie sont honorées de conduire cette initiative et de renouveler leur engagement en faveur de l'égalité des genres dans les opérations de paix. En donnant aux femmes en uniforme les moyens de participer pleinement aux missions, nous renforçons également notre capacité à répondre aux besoins des communautés les plus vulnérables dans les contextes de soutien à la paix. »

Setcheme Jeronime Mongbo,
représentante pays d'ONU Femmes Sierra Leone



L'équipe médicale des Forces de défense du peuple de Tanzanie fournit des services vitaux à des familles congolaises lors de son déploiement en République démocratique du Congo, 2020.

(Photo : Forces de défense du peuple de Tanzanie).

12. République du Togo - Forces armées du Togo⁹⁶

La République du Togo est le 60e plus gros T/PCC et le 73e plus gros TCC dans les opérations de paix des Nations Unies, avec 14 militaires déployés, dont trois sont des femmes (21,43 %).

Les Forces armées du Togo déploient sept OEM dont une femme (14,29 %) et sept EMNUM dont deux femmes (28,57 %).

	Cadre de résultat du Fonds	Ce projet contribue aux résultats no 1, 2 et 3 du Fonds
	Livrables du projet	1. Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP comprenant la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations 2. Création d'une base de données « genre » sur la participation des femmes aux opérations de paix 3. Élaboration d'une politique et d'une stratégie de genre assorties d'un plan sur cinq ans pour le recrutement et la formation des femmes. 4. Mise en place d'une cellule genre au sein du ministère de la Défense nationale, d'unités de genre au sein de l'armée et des directions centrales, ainsi que d'une section genre dans chaque région militaire 5. Mise en œuvre d'une campagne de recrutement visant à porter à 10 % la proportion de femmes au sein des Forces armées togolaises 6. Organisation d'une formation préparatoire aux concours d'entrée des Forces armées togolaises dispensée à 400 candidates 7. Constitution d'un vivier de 300 femmes militaires formées et aptes à être déployées dans le cadre des opérations de maintien de la paix des Nations Unies 8. Octroi annuel de 50 bourses destinées à la formation et à la spécialisation de femmes dans les études militaires et les opérations de paix 9. Construction de deux infrastructures d'hébergement destinées aux femmes : i) à l'École nationale des sous-officiers (28 lits) et ii) au Centre national d'instruction (28 lits) 10. Mise en place d'un mécanisme de reconnaissance en faveur des femmes et des hommes qui œuvrent à la promotion des droits des femmes.
	Date d'approbation du projet	14 juillet 2021

96 Ministère des Armées du Togo, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://defense.gouv.tg>

	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 999 998
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 999 998
	Bénéficiaire et destinataire des fonds	Forces armées du Togo
	Partenaires d'exécution	Programme de développement des Nations Unies (PNUD) Togo et Centre autonome d'études et de renforcement des capacités pour le développement au Togo (CADERDT)
	Date de démarrage	15 septembre 2021
	Date de fin de projet	30 juin 2026
	Durée prévue du projet	24 mois
	Dates d'approbation des extensions de projet	12 octobre 2023 : prolongation et révision budgétaire sans coût supplémentaire : 9 mois, jusqu'au 30 juin 2024 29 octobre 2024 : prolongation et révision budgétaire sans coût supplémentaire : 9 mois jusqu'au 31 mars 2025 20 février 2025 : prolongation et révision budgétaire sans coût supplémentaire : 15 mois jusqu'au 30 juin 2026

PRINCIPALES RÉALISATIONS

INFRASTRUCTURES TENANT COMPTE DU GENRE



1 unité d'hébergement de 30 lits

Construction et aménagement d'une unité d'hébergement dédiée aux femmes d'une capacité de 30 lits au Centre national d'instruction de Kara



Centre d'hébergement dédiés aux femmes d'une capacité de 30 lits, Centre national d'instruction, Kara, Togo, juin 2025.

(Photo : Fonds de l'Initiative Elsie)

13. République du Togo - Police du Togo⁹⁷

La République du Togo est le 60^e plus gros T/PCC et le 18^e plus gros PCC dans les opérations de paix des Nations Unies, avec 52 agents de police déployés, parmi lesquels 21 policières (40,38 %).

	Cadre de résultat du Fonds	Le projet contribue au résultats no 1 du Fonds
	Livrables du projet	Conduite d'une évaluation des obstacles MOWIP comprenant la collecte et l'analyse des données, puis la production du rapport et des recommandations.
	Date d'approbation du projet	15 décembre 2021
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 150 666
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 150 666
	Bénéficiaire et destinataire des fonds	Ministère togolais de la Sécurité et de la protection civile
	Partenaire d'exécution	CADERDT
	Date de démarrage	7 décembre 2022
	Date de fin de projet	30 avril 2026
	Durée prévue du projet	12 mois
	Dates d'approbation des révisions de projet	14 décembre 2023 : prolongation sans coût supplémentaire : 5 mois, jusqu'au 30 avril 2024 5 février 2025 : prolongation sans coût supplémentaire : 12 mois, jusqu'au 30 avril 2025 8 décembre 2025 : prolongation sans coût supplémentaire : 12 mois jusqu'au 30 avril 2026
	Durée totale du projet	40 mois (dont trois prolongations sans coût supplémentaire).

PRINCIPALES RÉALISATIONS

MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DES OBSTACLES AUX DÉPLOIEMENT



**1 rapport
MOWIP**

1 rapport d'évaluation des obstacles MOWIP validé

97 Ministère de la Sécurité et de la protection civile, Togo, Site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://securite.gouv.tg/>



Atelier de validation du rapport MOWIP, Togo, novembre 2025.

(Photo : Police du Togo).

14. République orientale de l'Uruguay - Forces armées de l'Uruguay⁹⁸

La République de l'Uruguay est le 19e plus gros T/PCC aux opérations de maintien de la paix de l'ONU ainsi que le 15e TCC, avec 879 militaires déployés dont 62 femmes (7,05 %).

Les Forces armées de l'Uruguay déploient 850 membres de contingents, parmi lesquels 60 femmes (7,06 %), 16 OEM, tous des hommes, et 13 EMNUM dont deux femmes (15,38 %).

	Cadre de résultat du Fonds	Ce projet contribue aux résultats no 1 et 3 du Fonds
	Livrables du projet	1. Réalisation d'une étude sur les obstacles à la participation des femmes aux fonctions de combat, à l'aide notamment d'un sondage d'opinion sur les Forces armées de l'Uruguay et la participation des femmes aux opérations de maintien de la paix 2. Fourniture d'une aide financière au transport et à la scolarisation des enfants des casques bleus femmes et hommes à la tête de familles monoparentales, afin de faciliter leur déploiement dans les opérations de maintien de la paix de l'ONU 3. Mise en œuvre d'une campagne de sensibilisation destinée aux femmes des Forces armées de l'Uruguay afin de mieux faire connaître les possibilités de déploiement dans les opérations de paix 4. Mise en œuvre d'une campagne de communication visant à soutenir le recrutement et la rétention des femmes dans l'ensemble des composantes des Forces armées de l'Uruguay 5. Déploiement d'une équipe mobile d'information et de sensibilisation chargée d'informer le personnel sur les fonctions opérationnelles et les compétences requises pour les rôles de combat. 6. Organisation de deux conférences internationales comprenant des panels de femmes en uniforme venues partager leurs expériences dans les opérations de paix, ainsi que des contributions de spécialistes sur le programme Femmes, paix et sécurité (FPS) et les réalisations des Forces armées de l'Uruguay soutenues par le Fonds 7. Mise en œuvre d'un projet pilote de déploiement d'une durée de six mois (au lieu de douze) afin de favoriser la participation des femmes ayant des enfants de moins de 12 ans ainsi que des pères célibataires, assorti de mesures d'accompagnement (activité 2) visant à répondre aux besoins spécifiques du personnel participant aux opérations de paix tout en étant à la tête de familles monoparentales (approuvé le 27 septembre 2024).

98 Ministerio de Defensa Nacional, Uruguay, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.gub.uy/ministerio-defensa-nacional/>

	Date d'approbation du projet	23 Août 2022
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 1 105 678
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 1 105 678
	Bénéficiaire	Forces armées de l'Uruguay
	Destinataire des fonds	ONU Femmes Uruguay
	Partenaire d'exécution	Agence uruguayenne de coopération internationale (AUCI) ⁹⁹
	Date de démarrage	7 septembre 2022
	Date de fin de projet	30 septembre 2026
	Dates d'approbation des extensions de projet	27 septembre 2024 : révision budgétaire et prolongation sans coût supplémentaire : 15 mois, jusqu'au 31 mars 2026 8 décembre 2025 : prolongation sans coût supplémentaire : 6 mois, jusqu'au 30 septembre 2026
	Durée totale du projet	49 mois (dont les deux prolongations approuvées sans coût supplémentaire et une révision budgétaire — regroupés en une même procédure).

PRINCIPALES RÉALISATIONS

MEILLEURE CONNAISSANCE NATIONALE DES OBSTACLES AUX DÉPLOIEMENT



1 étude systémique

1 étude systémique conduite pour identifier les obstacles à la participation des femmes aux fonctions opérationnelles et de combat au sein des Forces armées de l'Uruguay.

SENSIBILISATION INTERNE



240 membres sensibilisés lors des séances de MIET

240 membres des Forces armées de l'Uruguay (143 femmes et 97 hommes) sensibilisés sur les opérations de paix de l'ONU, les critères de déploiement ainsi que les rôles et tâches des casques bleus à travers 4 sessions d'information délivrées par 2 équipes mobile d'information et d'éducation (MIET) en 2025 :

- 59 % des participantes ont exprimé leur intérêt pour un déploiement suite à ces sessions
- 95 % du personnel ayant répondu à l'enquête (179 sur 189) ont déclaré mieux comprendre le déploiement, les rôles et les tâches des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

⁹⁹ Agencia Uruguay de Cooperación Internacional, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://www.gub.uy/agencia-uruguay-cooperacion-internacional/>

56% des femmes déployées	56 % des femmes (25 sur 45) déployées dans des opérations de paix de l'ONU en 2025 avaient participé à une session des équipes MIET en 2023-2024.
 219 femmes en uniforme sensibilisées	219 femmes en uniforme sensibilisées aux opportunités dans les opérations de maintien de la paix (76 à travers des discussions en table ronde et événements de mentorat, et 143 lors des sessions d'information MIET)
 7% des femmes participantes aux conférences ont été déployées	7 % (3 sur 45) des femmes ayant participé aux conférences internationales sur la participation des femmes au maintien de la paix en 2023-2024 ont été déployées dans une opération de paix de l'ONU en 2025.
 1 campagne d'information internet	1 campagne d'information interne organisée sur la participation des femmes dans les opérations de paix de l'ONU (dont 1 activité de sensibilisation ciblant les haut-gradés et 68 infographies partagées lors de deux événements en 2025).
 140 membres de la famille sensibilisés	140 membres de la famille de casques bleus ont indiqué mieux comprendre les contributions des femmes aux opérations de paix de l'ONU à travers deux événements de sensibilisation
SENSIBILISATION EXTERNE ET RECRUTEMENT	
 1 campagne de communication externe	1 campagne de communication externe mise en œuvre comportant des messages ciblés sur les rôles des femmes dans les Forces armées de l'Uruguay et les opportunités offertes dans le maintien de la paix (dont 1 intervention télévisée, 23 publications sur le site internet, 5 événements liés au projet, 2 vidéos et la distribution de 892 livrets pour enfants visant à sensibiliser aux rôles des femmes dans le maintien de la paix).
MESURES TENANT COMPTE DU GENRE POUR SURMONTER LES RESPONSABILITÉS DOMESTIQUES ET FAMILIALES	
 6 militaires on reçu un appui à la mise en charge des enfants	6 militaires (5 femmes et 1 homme) ont bénéficié d'un appui au transport et à la prise en charge de leurs enfants (de moins de 12 ans) en dehors des heures de classe pendant leur déploiement dans les opérations de paix de l'ONU en 2025 — soit 60 % du personnel admissible (6 sur 10).



HISTOIRE

MARQUANTE

Maintien de la paix et parentalité : comment les femmes en uniforme uruguayennes concilient obligations professionnelles et responsabilités familiales

Pour les femmes en uniforme engagées dans les opérations de paix des Nations Unies, servir à l'étranger signifie souvent relever un double défi : remplir leur mission tout en veillant au bien-être de leur famille. Dans de nombreuses sociétés, les responsabilités liées aux soins et à l'éducation des enfants reposent principalement sur les femmes, ce qui peut freiner leur accès aux opportunités professionnelles, et notamment aux déploiements dans les opérations de paix. Afin de réduire cet obstacle, les Forces armées de l'Uruguay ont lancé en 2024, avec l'appui du Fonds de l'Initiative Elsie, un programme pilote d'aide aux familles destiné au personnel en uniforme à la tête de familles monoparentales. Il s'agit de l'une des premières mesures mises en œuvre par une armée nationale pour répondre directement aux défis liés aux responsabilités familiales du personnel participant aux opérations de paix.



La caporale de première classe Lucy Ocampo en mission de surveillance lors de son déploiement au sein de la FNUOD, 2025.

(Photo : UAF)

S'adapter à de nouveaux rôles - Déployée en Syrie entre octobre 2023 et janvier 2025, la caporale de première classe Karen Santos a pu compter sur le soutien sans faille de sa famille. Son absence a toutefois bouleversé l'organisation du foyer, et son retour a nécessité une période d'adaptation. « La première chose que ma fille de 11 ans m'a dite a été : "Tu m'as laissée pendant un an !" », raconte-t-elle. « Avant

mon départ, c'était moi qui m'occupais de tout ; à mon retour, c'était son père qui était devenu son principal repère. Il a fallu du temps pour que chacun retrouve ses marques. ».

Le programme pilote d'allocation familiale mis en place par les Forces armées uruguayennes a apporté un soutien concret aux femmes casques bleus avec enfants à charge. Pour Santos, cette aide a permis de couvrir les frais de transport scolaire de ses enfants et d'alléger les charges financières du ménage. « Cela nous a beaucoup aidés. Nous avons pu réaliser des économies et les consacrer à des améliorations de notre logement », indique-t-elle.



La caporale de première classe Karen Santos a rejoint les Forces armées de l'Uruguay à 20 ans et compte 17 années de service.

(2025, photo : UAF).

Investir dans l'avenir des enfants - Au-delà de l'aide financière, cette allocation permet aux femmes en uniforme de poursuivre leur engagement sans sacrifier le développement, l'éducation et le bien-être de leurs enfants. Déployée au sein de la Force des Nations Unies chargée d'observer le désengagement (FNUOD) sur le plateau du Golan, la caporale de première classe Lucy Ocampo a utilisé cette aide pour financer des cours d'anglais pour sa fille de 12 ans. « Je contribue à son éducation », dit-elle avec fierté. « Elle a maintenant les meilleures notes de sa classe. À mon retour, c'est elle qui m'apprendra l'anglais ! ».

Pour beaucoup de casques bleus, le choix de partir en mission s'inscrit dans une volonté d'avoir un impact concret, tant à l'échelle internationale que dans leur propre famille. Mère célibataire de deux enfants, la sergente Stefanie Zufiria a vu dans le maintien de la paix une opportunité d'élargir ses horizons et d'investir dans l'avenir de

ses enfants. Grâce à l'allocation, sa fille cadette a pu commencer des cours de piano, une opportunité qui a apporté joie et équilibre à leur quotidien familial à Tolède. « Elle est très heureuse », confie-t-elle. « Le plus important, c'est le soutien de la famille. La médaille de fin de mission est pour ma mère. ».

Infirmière et mère célibataire, la militaire de première classe Victoria Falcón partage ce sentiment. L'allocation lui a permis de scolariser son fils dans un établissement bilingue avec transport inclus, une opportunité qu'elle n'aurait pas pu lui offrir autrement. « Cela a été très important pour nous », explique-t-elle. « Nous pouvons offrir une meilleure éducation à nos enfants, et en tant que mère, c'est une grande fierté. ».

Ces témoignages illustrent l'impact concret du soutien du Fonds en Uruguay. En levant l'un des principaux obstacles à la participation des femmes aux opérations de paix — les responsabilités familiales — cette allocation permet aux femmes de servir, de progresser professionnellement et de contribuer pleinement à la paix et à la sécurité internationales.

Les casques bleus soulignent toutefois des pistes d'amélioration, notamment l'élargissement des critères d'éligibilité aux enfants plus âgés et aux pères célibataires. « J'ai une amie qui souhaite être déployée dans une opération de paix », indique Santos, « mais elle n'est pas éligible car son enfant est au secondaire. ». Alors que l'Uruguay poursuit son engagement en faveur de l'égalité des genres dans les opérations de paix, ces allocations familiales illustrent la manière dont des mesures ciblées peuvent transformer des vies, aussi bien sur le terrain qu'au sein des foyers.



La militaire de première classe Victoria Falcón donne des instructions à l'équipe pour les opérations d'évacuation des blessés et d'évacuation médicale, 2025.

(Photo : UAF).

Le leadership au féminin – Caroline Bandeira bouscule les normes de genre dans le secteur de la sécurité



HISTOIRE

MARQUANTE

À 45 ans, la caporale de première classe Carolina Bandeira sert depuis 15 ans comme infirmière auxiliaire au sein des Forces armées de l'Uruguay. Son premier déploiement en mission de paix remonte à 2020, en République démocratique du Congo. Aujourd'hui engagée au sein de la FNUOD sur le plateau du Golan, elle revient sur son parcours, marqué par la remise en question des normes de genre dans l'armée et par la volonté d'encourager davantage de femmes à partir en mission.



Carolina Bandeira lors de son déploiement dans la FNUOD, 2025.

(Photo : UAF).

Quel a été le changement le plus important lorsque vous avez intégré les Forces armées de l'Uruguay ?

« J'ai toujours voulu rejoindre l'armée, mais j'ai attendu que mes enfants grandissent », raconte-t-elle. Après six années consacrées à sa famille, elle s'engage finalement à 30 ans. J'avais le sentiment que c'était le moment ou jamais, et je me suis lancée. Mon mari servant également dans les forces armées et n'ayant pas de soutien familial à proximité, j'ai dû concilier la garde des enfants, de longs trajets et un engagement à temps plein. J'ai intégré un bataillon d'infanterie mécanisée et j'étais l'une des deux seules femmes admises cette année-là. Au début, certains hommes se levaient et quittaient littéralement la table lorsque je m'asseyais. Mais avec le temps, j'ai gagné

leur respect grâce à mon engagement et à ma polyvalence. Bien que j'exerce les fonctions d'infirmière et d'instructrice, je participe également à des opérations de terrain. Avec l'expérience, je constate que les perceptions à l'égard des femmes dans les forces armées ont évolué et que nous sommes de plus en plus considérées comme des égales.

Quels types de défis rencontrez-vous en mission ?

Ma plus grande crainte en mission était d'être éloignée de ma famille. Je redoutais surtout qu'un problème survienne au sein de ma famille en Uruguay sans que je puisse intervenir. Mais cette expérience a été transformatrice. Malgré la résilience du peuple congolais, le cycle des conflits entrave son développement. L'un des moments les plus difficiles pour moi a été la visite d'un orphelinat. J'en ai eu le cœur brisé pendant plusieurs jours. Les enfants devraient jouer et rire, mais ils vivent des souffrances inimaginables. J'ai le sentiment que notre présence a contribué à faire une différence ; les patrouilles de notre bataillon ont permis de dissuader certains groupes armés.

Pourquoi la sensibilisation interne au sein des forces est-elle importante ?

J'ai eu l'occasion de partager mon expérience avec d'autres militaires des UAF l'an dernier. Ces sessions peuvent encourager les femmes à sortir des rôles traditionnels. Beaucoup rejoignent les forces en tant que secrétaires ou infirmières et y restent. J'encourage les autres à partir en mission ; je leur dis que c'est bénéfique pour elles et pour leurs enfants — il est parfois important que les enfants comprennent que leur maman ne sera pas toujours là. Nous avons besoin de plus d'espaces pour partager nos expériences de maintien de la paix. Avant mon déploiement, je n'avais accès qu'à une seule expérience féminine, alors que la manière dont les hommes et les femmes vivent les missions n'est pas la même. Nous devons amplifier nos voix respectives.

Avec le soutien financier du Fonds de l'Initiative Elsie, les Forces armées de l'Uruguay et ONU Femmes Uruguay ont organisé plusieurs sessions de sensibilisation sur les opérations de paix de l'ONU pour le personnel militaire. En 2024, 778 militaires y ont participé et ont pu découvrir l'expérience de déploiement de Carolina et d'autres femmes. Ces échanges ont permis de mieux comprendre la richesse des perspectives apportées par les femmes aux missions. Depuis ces sessions, le nombre de femmes déployées par les UAF à la FNUOD a augmenté de 4,2 % en 2023 à 8,1 % en 2025.

15. République de Zambie – Service de police de la Zambie¹⁰⁰

La République de Zambie est le 15e plus gros T/PCC et le 29e PCC dans les opérations de paix de l'ONU. Elle déploie 22 officiers de police individuels (OPI) dont 11 femmes (50 %).

	Cadre de résultat du Fonds	Le projet contribue aux résultats no 3 du Fonds
	Livrables du projet	1. Construction d'une unité d'hébergement pour femmes (40 chambres) et d'une garderie (capacité de 15 enfants) au sein du Centre national de formation au maintien de la paix du Service de police de Zambie. 2. Mise en place d'un réseau de points focaux ONU/UA pour les opérations de soutien à la paix (OSP), avec activités de formation et fourniture d'équipements informatiques. 3. Élaboration et adoption d'une politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels, intégrant des dispositifs de mise en œuvre et de suivi. 4. Élaboration et mise en œuvre d'un programme structuré de mentorat et d'accompagnement professionnel à l'intention des femmes policières, avec sessions de mentorat et de coaching et mécanismes de suivi et évaluation. 5. Révision des instructions permanentes de service et élaboration d'outils d'intégration de la dimension de genre, notamment une liste de contrôle genre, un plan de mise en œuvre et un cadre de suivi, afin de soutenir l'intégration de dispositions sensibles au genre dans tous les processus du Service de police de Zambie. 6. Réalisation d'une analyse des besoins en formation intégrant la dimension de genre afin d'identifier les écarts de compétences, d'évaluer les systèmes de formation préalable au déploiement et d'orienter l'élaboration des programmes et priorités de formation pour les opérations de soutien à la paix. 7. Conduite de recherches analytiques sur le leadership des femmes au sein du Service de police de Zambie.
	Date d'approbation du projet	19 décembre 2022
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 932 072
	Fonds transférés au 31 décembre 2022	US\$ 932 072
	Bénéficiaire	Service de police de Zambie

¹⁰⁰ Service de police de la Zambie, site internet. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : <https://zambiapolice.gov.zm/>

	Destinataire des fonds	PNUD Zambie
	Date de démarrage	21 décembre 2022
	Date de fin de projet	31 mai 2026
	Durée prévue du projet	12 mois
	Dates d'approbation des extensions de projet	1. 3 janvier 2024 : révision budgétaire et prolongation sans frais supplémentaire jusqu'au 31 décembre 2024 2. 24 avril 2025 : révision budgétaire et prolongation de 12 mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 31 décembre 2025 3. 30 décembre 2025 : prolongation de cinq mois sans coût supplémentaire, jusqu'au 31 mai 2026.
	Durée totale du projet	41 mois (dont deux révisions budgétaires approuvées et deux prolongations sans coût supplémentaire — dont une procédure conjointe)

« [Avant la politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels,] il n'existait aucun dispositif adapté pour traiter ces situations. Les gens avaient tendance à garder le silence. Mais aujourd'hui, un système est en place : on peut signaler les faits, et des mesures sont prises. »

« Aujourd'hui, nous pouvons signaler les incidents en toute liberté. Avant, la peur dominait... Mais désormais, nous savons qu'il existe une procédure claire et que nous pouvons y avoir recours. »

Groupes de discussion du Fonds avec les policières du Service de police de Zambie, février 2026.

PRINCIPALES RÉALISATIONS

RENFORCEMENT DES CAPACITÉS INSTITUTIONNELLES SUR LE GENRE



32 femmes formées en leadership, coaching et mentorat

1 formation de développement du leadership, de coaching et de mentorat dispensée à 32 femmes.

1 analyse des besoins en formation réalisée

1 analyse des besoins en formation réalisée, intégrant la dimension de genre afin d'orienter la préparation à la formation et au déploiement.



1 rapport sur le leadership validé

1 rapport sur les femmes aux postes de direction et sur l'évolution des carrières au sein du Service de police de Zambie élaboré et validé

ÉLABORATION DE POLITIQUES

1 politique de lutte contre le harcèlement

1 politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels validée, comprenant un plan de mise en œuvre, des mécanismes de signalement et de réponse, ainsi qu'un cadre de suivi et de reporting.

102 polices sensibilisés à la lutte contre le harcèlement

102 agents de police (36 hommes et 76 femmes) sensibilisés à la politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels ainsi qu'à la politique genre du Service de police de Zambie.



1 manuel de poche élaboré sur la politique de lutte contre le harcèlement

1 manuel de poche élaboré sur la politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels

1 ensemble d'outils d'intégration de la dimension de genre

1 ensemble d'outils d'intégration de la dimension de genre élaboré et destiné à soutenir la mise en œuvre de la politique genre du Service de police de Zambie ; comprend des lignes directrices, des listes de contrôle ainsi que des éléments du cadre de suivi et d'évaluation afin d'assurer une planification et un budget sensibles au genre.

1 document d'instructions permanentes de service

1 document d'instructions permanentes de service du Service de police de Zambie révisé afin d'en éliminer les biais sexistes.

CRÉATION D'UNE LISTE DE RÉSERVE



29 femmes de la liste de réserve

29 femmes sur les 64 membres de la liste de réserve pour les des opérations de paix de l'ONU déployées en tant qu'officières de police individuelles (OPI) depuis la création de la liste en 2024.

INFRASTRUCTURE TENANT COMPTE DU GENRE



Hébergement et garderie construit à 90%

1 garderie (capacité 15 enfants) et 1 unité d'hébergement pour femmes (capacité de 40 femmes) construit à 90 %.



La surintendante Cecilia Kwiimba anime une séance d'évaluation des besoins en formation sur la politique du Service de police de Zambie relative à l'égalité des genres au travail et à la lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels. Zambie, 2025.

(Photo : Service de police de Zambie)



Construction d'un bâtiment d'hébergement de 40 lits et d'une garderie destinée aux policières, Zambie, 2025.

(Photo : Service de police de Zambie)

16. Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS)¹⁰¹

La MINUSS est la 2e plus grande opération de maintien de la paix de l'ONU en termes d'effectifs en uniforme, avec un total de 11 379 membres de personnel, dont 1 230 femmes (10,81 %). Parmi son personnel militaire, la MINUSS repose sur 9 544 membres de contingents, parmi lesquels 713 femmes (7,47 %), 184 EMNUM dont 62 femmes (33,7 %) et 364 OEF dont 85 femmes (23,29 %). Concernant le personnel policier, on compte 720 membres d'unités de police constituées (UPC), dont 195 femmes (27,08 %), et 566 officiers de police individuels (OPI), parmi lesquels 175 femmes (30,92 %)¹⁰².

	Cadre de résultats du Fonds	Le projet contribue au résultat no 4 du Fonds
	Livrables du projet	10 installations d'ablutions mobiles déployées dans des bases opérationnelles de compagnie (COB) et des bases opérationnelles temporaires (TOB) isolées afin d'améliorer les conditions de vie et de travail des femmes en uniforme participant aux opérations de maintien de la paix dans les zones reculées. 1 000 urinoirs féminins portables (« SheWees »), 200 tentes à montage instantané (pop-up), 200 douches portables et 200 toilettes mobiles fournis afin de soutenir les femmes en uniforme lors des patrouilles de longue durée.
	Date d'approbation du projet	18 septembre 2025
	Budget total approuvé par le Fonds	US\$ 749 952
	Fonds transférés au 31 décembre 2025	US\$ 749 952
	Bénéficiaire et destinataire des fonds	MINUSS
	Partenaire d'exécution	Division de l'appui à la mission
	Date de début de projet	18 septembre 2025
	Date de fin de projet	18 septembre 2027
	Durée prévue du projet	24 mois

¹⁰¹ Mission des Nations Unies au Soudan du Sud, *site internet*. Consulté le 30 janvier 2026, accessible sur : [MINUSS](#)

¹⁰² Les données de déploiements dans la MINUSS sont des moyennes de l'année 2025 calculées sur la base des données disponibles sur le site internet du Département des opérations de paix (DPO) : Nations Unies, *Centre de données sur la paix et la sécurité — Base de données historique du DPO, 2025* Consulté le 22 mars 2025, accessible sur : <https://psdata.un.org/dataset/DPO-UCHISTORICAL>.

« Ce projet ne se limite pas à des infrastructures ; il touche à la dignité, à la sécurité et à l'efficacité opérationnelle. En dotant les femmes casques bleus des équipements et installations adéquats, nous leur permettons de prendre pleinement part aux tâches essentielles de la mission et de contribuer à une paix durable au Soudan du Sud ».

Jean-Pierre Lacroix,
secrétaire général adjoint aux opérations de paix



Casques bleus en provenance de la Mongolie, d'Inde et de Namibie au quartier général de la MINUSS à Juba, Soudan du Sud.

(Photo : MINUSS/Gregorio).



Un chef communautaire, accompagné de policier-e-s de la MINUSCA et de membres des forces de sécurité intérieure centrafricaines, s'entretient avec un vendeur de marché lors d'une patrouille pédestre à Birao, République centrafricaine, en 2023. Les patrouilles conjointes favorisent un dialogue direct avec les communautés, renforcent la confiance et contribuent à la protection des civils.

(Photo : Leonel Grothe/MINUSCA)

Partie 4 : Perspectives d'avenir - défis, pratiques émer- gentes et priorités

Alors que le Secrétariat du Fonds dresse le bilan de 2025 et se projette vers l'avenir, il apparaît clairement que les progrès en matière de participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix se poursuivent, mais dans un environnement de plus en plus complexe.

Les contraintes financières, l'évolution des priorités mondiales et les réalités institutionnelles redéfinissent à la fois ce qui peut être accompli et la manière dont le Fonds doit hiérarchiser ses efforts, ce qui requiert une approche plus ciblée et stratégique. L'expérience des trois premiers cycles de programmation montre que le changement durable ne repose pas uniquement sur une bonne conception des projets. Il exige un engagement soutenu, une planification réaliste et une forte appropriation nationale, ainsi qu'une capacité d'adaptation aux contextes en évolution. Ces enseignements doivent également être replacés dans un environnement externe en mutation, qui redéfinit aussi bien les opportunités que les contraintes du Fonds.

Contexte opérationnel et contraintes de ressources

Le contexte opérationnel du Fonds continue d'évoluer. En 2025, dans un environnement marqué par la raréfaction des ressources et la

configuration de missions en mutation, la hausse des exigences en matière de maintien de la paix, l'augmentation des dépenses de défense et le repositionnement des priorités mondiales se sont traduits par un durcissement des contraintes financières au sein du système des Nations Unies. Les pressions budgétaires se sont intensifiées et devraient se poursuivre.

Dans le même temps, on observe dans certains contextes des signes de remise en question des efforts en faveur de l'égalité des genres, notamment en ce qui concerne la participation des femmes dans les institutions de sécurité. Dans ce contexte, il devient essentiel d'orienter les ressources limitées vers les interventions à plus fort impact, plutôt que vers celles qui sont les plus visibles.

Ces dynamiques ont des implications directes pour le travail du Fonds. Dans un contexte de ressources plus restreintes, les investissements doivent être ciblés, efficaces et axés sur des résultats clairement mesurables. Elles soulignent également l'importance d'un engagement national durable, les progrès à long terme ne pouvant reposer uniquement sur des financements externes. Elles mettent enfin en lumière la nécessité d'élargir les indicateurs de suivi au-delà des seuls volumes globaux, afin d'intégrer notamment l'accès des femmes aux fonctions, les opportunités de leadership et l'évolution des tendances de participation sur la durée.

Malgré ces contraintes, la promotion de la participation significative des femmes en uniforme demeure essentielle pour renforcer l'efficacité et la redevabilité des opérations de paix. Dans ce contexte, la préservation des acquis est tout aussi cruciale, en particulier dans un environnement aux ressources limitées. Ces dynamiques externes permettent ainsi de cadrer les enseignements tirés des récents cycles de programmation, et d'orienter l'adaptation de l'approche du Fonds.

Éclairage rétrospectif sur 2025

À travers les cycles de programmation, un enseignement constant s'est imposé : la nécessité de mieux encadrer les projets, de les aligner plus étroitement sur les obstacles identifiés et de séquencer les activités de manière réaliste dans les délais impartis.

En 2025, l'engagement du Secrétariat dans le développement des projets s'est structuré de manière plus directe et plus systématique. Cette évolution découle des enseignements des cycles précédents, au cours desquels certains projets se sont révélés trop ambitieux, multipliant les activités sans alignement suffisant entre les objectifs, les ressources et les délais. Le renforcement de la qualité de conception a donc exigé un encadrement plus cohérent de l'ensemble des composantes des projets — activités, budgets, cadres de résultats et gestion des risques — afin de garantir des interventions plus ciblées, mieux articulées et plus réalistes au regard des délais d'exécution.

Cette approche a également permis d'améliorer la qualité des résultats. Les projets arrivant en phase de mise en œuvre sont désormais plus cohérents, plus réalistes et mieux structurés, avec une compréhension plus claire, entre toutes les parties prenantes, des objectifs et des livrables attendus. L'expérience a également mis en lumière l'ampleur des efforts nécessaires pour conduire un projet jusqu'à son approbation, ainsi que la diversité des facteurs influençant son aboutissement. Ceux-ci incluent les procédures administratives, l'alignement avec les cadres des Nations Unies et les systèmes nationaux, les changements de leadership, les évolutions de priorités institutionnelles et les dynamiques politiques et sécuritaires de façon plus large. Dans certains cas, des projets ayant fait l'objet d'un développement approfondi et d'un examen complet, y compris par le Comité technique, n'ont finalement pas été mis en œuvre, ce qui représente un investissement significatif en temps

et en ressources sans donner lieu à aucun résultat opérationnel.

L'expérience de 2025 confirme par ailleurs que les progrès restent inégaux selon les contextes. Les résultats dépendent autant de la qualité de la conception des projets que de la préparation institutionnelle, de l'engagement des autorités et de l'environnement opérationnel global. Dans certains contextes, un leadership fort et un engagement soutenu ont permis des avancées régulières. Dans d'autres, des changements de direction, des priorités fluctuantes ou des facteurs externes ont ralenti, voire inversé la dynamique. Cela souligne la nécessité d'évaluer la préparation, de maintenir un engagement dans la durée et d'adopter une approche flexible et adaptative de la programmation. Ces enseignements ont été intégrés au quatrième cycle de programmation lancé en octobre 2025, avec un accent constant sur la qualité de la conception, la cohérence des projets et leur alignement avec les obstacles identifiés, tout en maintenant une discipline stricte en matière de périmètre et de priorisation des projets.

De l'engagement à l'impact institutionnel

Certains pays fournisseurs de contingents et de personnel de police (T/PCC) démontrent une compréhension claire de la nécessité de renforcer l'égalité des genres au sein de leurs institutions de sécurité. Cette prise de conscience se traduit souvent par des propositions intégrant élaboration de politiques, formation et sensibilisation, ainsi que d'autres mesures institutionnelles. Transformer les obstacles et les recommandations en interventions cohérentes, réalistes et déployées à l'échelle de l'institution demeure toutefois un défi.

Préserver cette cohérence tout au long de la conception des projets reste également une difficulté. Dans certains cas, des investissements d'envergure côtoient des activités plus modestes, insuffisamment articulées entre elles et qui ne contribuent pas clairement à l'objectif d'une participation significative des femmes. Ces déséquilibres peuvent affaiblir la cohérence d'ensemble des projets et réduire leur potentiel de transformation durable.

Renforcer l'articulation entre les obstacles identifiés, les activités proposées, les résultats attendus et les progrès recherchés en matière de participation des femmes est donc indispensable pour que les projets produisent les effets escomptés. Cet enjeu a constitué l'un des principaux axes d'intervention du Secrétariat lors de l'élaboration des projets. Si les évaluations des obstacles fournissent une base factuelle solide, cet aspect continue de nécessiter une attention soutenue ; veiller à assurer cet alignement dans la pratique demeure donc une priorité.

Une conception de projet plus robuste ne garantit cependant pas, à elle seule, un changement durable. Le véritable défi consiste à transformer les engagements en évolutions institutionnelles durables. Cela suppose une démarche progressive et de long terme, fondée sur l'identification et la hiérarchisation des obstacles, l'élaboration de cadres de mise en œuvre, une répartition claire des rôles et des responsabilités, ainsi que la mise en place de mécanismes de suivi et de rapportage permettant de mesurer les progrès accomplis et, si nécessaire, d'ajuster les interventions.

Les dispositifs de suivi et évaluation sont au cœur de cette démarche. Ils doivent être pragmatiques, appliqués de manière cohérente et reposer sur des indicateurs clairs, assortis de points d'étape permettant d'apprécier les progrès réalisés et d'orienter les ajustements nécessaires. Comme indiqué précédemment, la transformation des institutions ne s'inscrit pas dans le temps court d'un cycle de projet. Un changement significatif se construit généralement sur une période de cinq à dix ans et exige un engagement constant de la direction, une continuité dans l'action et la

capacité d'adapter les approches à l'évolution des contextes. Il suppose également des mécanismes de redevabilité clairement établis, ainsi qu'une définition précise des responsabilités institutionnelles et individuelles, notamment en matière de conduite, de discipline et de respect des normes en vigueur.

Conception des projets, mise en œuvre et réalités institutionnelles

Au cours du troisième cycle de programmation, le Secrétariat a accompagné de manière étroite et continue les pays et les partenaires des Nations Unies dans l'élaboration de leurs propositions de projet. Cet appui reflète la complexité des obstacles institutionnels à surmonter, mais aussi la nécessité de concevoir des projets réalistes, cohérents, conformes aux exigences du Fonds et financièrement efficaces, tout en orientant délibérément les ressources vers les activités répondant aux obstacles les plus importants. Cette approche est essentielle pour favoriser une participation significative des femmes au sein des institutions de sécurité et aux opérations de paix.

Cette expérience a également montré que les capacités requises dépassent la seule expertise technique. Si le Fonds met à disposition des orientations, des outils et des formations, la qualité des projets dépend avant tout de l'appropriation durable du processus par les partenaires nationaux et leurs institutions, y compris à leur plus haut niveau de responsabilité. Dans certains contextes, l'appui du Secrétariat demeure fortement sollicité et les acquis restent inégaux d'un partenaire à l'autre. Renforcer la capacité des institutions à concevoir et gérer elles-mêmes leurs projets demeure donc un objectif prioritaire, en particulier dans les domaines de la gestion de projet, du suivi et de l'établissement des rapports.

L'élaboration des projets est un processus itératif qui repose sur un dialogue continu. Les activités sont progressivement affinées, les cadres de résultats consolidés et les budgets ajustés afin de correspondre à des calendriers de mise en œuvre réalistes. Cette démarche prolonge la phase de conception, mais une fois approuvée, elle se traduit par des projets plus solides, mieux structurés et mieux compris par l'ensemble des partenaires.

Ces enseignements doivent également être replacés dans le contexte institutionnel dans lequel intervient le Fonds. Le Secrétariat collabore principalement avec des institutions militaires et de police, dont les structures sont souvent fortement hiérarchisées et sensibles. Instaurer des relations de travail ouvertes et constructives demande du temps. Dans certains contextes, les réformes portent en outre sur des questions telles que la conduite, la discipline ou la redevabilité, étroitement liées aux systèmes et aux pratiques institutionnels, ce qui ajoute un degré supplémentaire de complexité.

Le facteur temps constitue également une contrainte importante. Les projets sont conçus pour être exécutés sur une période de deux ans, mais les réformes institutionnelles s'inscrivent, elles, dans un temps beaucoup plus long. Ce décalage crée une tension entre le calendrier des projets et celui du changement institutionnel, soulignant la nécessité de définir des priorités claires et un périmètre d'intervention réaliste.

Enfin, l'élaboration des projets doit concilier les exigences des Nations Unies avec celles des administrations nationales, dont les procédures ne sont pas toujours alignées. L'obtention des validations et signatures requises peut ralentir l'approbation des projets et le décaissement des financements. Toutes ces contraintes allongent les délais et les efforts nécessaires pour conduire un projet jusqu'à son approbation et exige un engagement durable de tous les partenaires.

Concilier financement, visibilité et impact

L'expérience des différents cycles de programmation montre que le niveau et la nature des financements doivent être adaptés aux obstacles que les projets cherchent à lever. Les investissements dans les infrastructures, souvent plus visibles et plus coûteux, ne représentent qu'une composante des transformations institutionnelles nécessaires à une participation significative des femmes. Ils produisent leurs meilleurs résultats lorsqu'ils s'inscrivent dans un ensemble plus large de réformes portant sur les politiques, la formation et les pratiques organisationnelles.

Dans de nombreux contextes, les principaux freins relèvent moins des infrastructures que du fonctionnement même des institutions : politiques internes, culture organisationnelle, leadership ou accès aux opportunités. Y répondre passe souvent par des interventions ciblées et peu coûteuses — élaboration de politiques, actions de formation ou mobilisation de la haute direction. Si elles attirent généralement moins l'attention, ces mesures sont déterminantes pour inscrire le changement dans la durée et constituent des leviers essentiels pour renforcer la participation et le leadership des femmes au sein des T/PCC. Leur efficacité demeure toutefois variable selon les contextes, dépendant en partie de facteurs sociaux et institutionnels plus larges, et elles ne peuvent, à elles seules, produire les changements recherchés.

Il est donc essentiel d'établir un lien clair entre les interventions financées et les résultats attendus en matière de participation, qu'il s'agisse de l'accès aux fonctions, des possibilités de déploiement ou des perspectives d'évolution professionnelle. Lorsque ce lien apparaît insuffisant, la conception des projets doit être revue afin de mieux l'aligner sur les objectifs poursuivis.

Dans le même temps, l'effort nécessaire pour concevoir, gérer et superviser un projet reste,

dans l'ensemble, comparable, quelle que soit son ampleur. Cette réalité impose de trouver un juste équilibre entre des interventions ciblées et la recherche d'une mise en œuvre efficiente. Elle souligne également l'importance d'une priorisation rigoureuse afin de concentrer les ressources sur les interventions susceptibles de produire le plus grand impact.

Renforcer la gestion des connaissances et l'apprentissage

À la suite de l'évaluation indépendante à mi-parcours du Fonds réalisée en 2024, le Secrétariat a recruté un consultant chargé de renforcer son dispositif de gestion des connaissances et d'apprentissage. Sa mission consiste à capitaliser de manière systématique sur les enseignements issus de l'ensemble du portefeuille du Fonds, notamment au travers d'un rapport de synthèse, de notes thématiques et d'orientation, ainsi que d'activités ciblées de partage des connaissances.

Cette démarche répond à un besoin clairement identifié : dépasser la simple compilation des résultats des projets pour mieux comprendre ce qui fonctionne, dans quels contextes et pour quelles raisons. Elle contribue également à l'ambition du Fonds de devenir une plateforme de référence sur les connaissances relatives à la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix des Nations Unies.

À travers ce travail, le Fonds renforce sa capacité à identifier, valider et diffuser les enseignements tirés de son expérience auprès des T/PCC, des partenaires des Nations Unies et des autres parties prenantes, favorisant ainsi l'apprentissage entre pairs et une conception des programmes davantage fondée sur les enseignements acquis. Cette évolution traduit également une transformation plus large du rôle du Fonds, qui ne se limite plus au financement de projets, mais vise également à produire et diffuser des données probantes sur les approches les plus efficaces

pour faire progresser les réformes tenant compte de la perspective de genre et renforcer la participation des femmes au sein des institutions de sécurité.

Perspectives

Les enseignements tirés ces dernières années, conjugués aux contraintes opérationnelles, conduisent le Fonds à accorder une importance accrue à la hiérarchisation, la préparation institutionnelle et l'alignement des interventions sur les obstacles à la participation des femmes. En effet, une approche plus sélective s'impose afin de concentrer les ressources sur les interventions les plus à même de produire des résultats mesurables et durables.

Cette évolution souligne également la nécessité de trouver un équilibre entre l'étendue de l'appui apporté et la profondeur de l'engagement. Si l'accompagnement d'un large éventail de pays dans les différentes régions du monde demeure essentiel, les réformes institutionnelles durables ne peuvent aboutir que là où existent une volonté de changement clairement affirmée et les conditions nécessaires à leur mise en œuvre.

Le rôle du Fonds évolue lui aussi pour répondre à ces réalités. Au-delà de son rôle de mécanisme financier, le Fonds s'affirme de plus en plus comme un partenaire technique, un producteur de connaissances fondées sur des données probantes et un catalyseur de réformes institutionnelles. Le Fonds reconnaît toutefois les limites de son action : il ne peut se substituer au leadership national ni pérenniser des réformes qui ne reposeraient pas sur une véritable appropriation par les institutions concernées.

Dans ces conditions, les progrès continueront d'être inégaux et pourront, dans certains contextes, ralentir, voire s'inverser. Il sera donc essentiel de maintenir une attention constante sur l'impact, la capacité d'adaptation et l'engagement à long terme afin de faire progresser la participation significative des femmes en uniforme aux opérations de paix.

Partie 5



La Police de l'ONU, le personnel de la Force marocaine, l'unité de police constituée sénégalaise et la Police nationale de la RDC effectuent une patrouille mixte vers le camp de personnes déplacées de Bushagara, à Goma, dans la province du Nord-Kivu, en République démocratique du Congo, le 10 janvier 2025. Les patrouilles mixtes contribuent aux évaluations de sécurité, au dialogue avec les responsables civils et les résidents des camps, ainsi qu'à l'accès aux mécanismes de signalement d'urgence.

(Photo : Kevin Jordan/MONUSCO)

Partie 5 :

Rapport financier annuel consolidé

Introduction

Le présent rapport financier annuel consolidé du Fonds de l'Initiative Elsie a été préparé par le Bureau du Fonds d'affectation spéciale multidonateurs (MPTFO) du PNUD dans le cadre de ses obligations en tant qu'agent d'administration (AA), conformément aux termes de référence (TdR) du Fonds, aux protocoles d'entente (MoU) signés entre le MPTFO et les organismes de l'ONU participants, aux protocoles d'accord (MA) signés entre le MPTFO et les gouvernements nationaux bénéficiaires, et aux accords administratifs types signés avec les contributeurs/donateurs.

En tant qu'agent d'administration, le MPTFO est chargé de conclure des MoU avec les organismes participants, des MA avec les gouvernements bénéficiaires, et des accords administratifs types avec les contributeurs au Fonds. Il est ainsi responsable de recevoir, d'administrer et de gérer les contributions, puis de reverser ces fonds aux organismes participants et aux gouvernements bénéficiaires. L'AA prépare et soumet les rapports financiers annuels consolidés ainsi que les états financiers à l'intention des contributeurs.

Ce rapport financier consolidé couvre la période du 21 mars 2019 au 31 décembre 2025 et fournit des données financières sur les progrès accomplis dans le cadre de la mise en œuvre des **projets financés par le Fonds**. Le rapport est également disponible sur le portail web du MPTFO¹⁰³.

Résultats financiers 2025

Cette section présente les données et l'analyse financières du **Fonds** à travers ses modalités de financement par intermédiation au 31 décembre **2025**. Les informations financières du Fonds sont disponibles sur le portail web du MPTFO¹⁰⁴.

¹⁰³ MPTFO, Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix. Consulté le 15 mai 2026, accessible ici : <https://mptf.undp.org/fund/eif00>

¹⁰⁴ Ibid.

Sources et utilisation des financements. Au 31 décembre **2025**, neuf contributeurs avaient versé **46 684 895 dollars**, auxquels s'ajoutaient **3 323 642 dollars** d'intérêts générés.

Le montant cumulé des ressources s'élevait ainsi à **50 008 536 dollars**.

Sur ce total, **22 341 696 dollars** nets ont été transférés à cinq gouvernements nationaux bénéficiaires et six organismes participants, dont 16 550 303 dollars ont été enregistrés en tant que dépenses. Les frais de l'agent d'administration ont été prélevés au taux approuvé de 1 % sur les contributions versées et s'élèvent à **466 849 dollars**. Le Tableau 6 présente un aperçu des sources, des emplois et du solde globaux du Fonds au 31 décembre 2025.

Tableau 6. Aperçu de la situation financière au 31 décembre 2025 (en US\$)

	ANNÉES PRÉCÉDENTES (AU 31 DÉC. 2024)	EXERCICE FINANCIER JAN-DÉC 2025	TOTAL
SOURCES DES FONDS			
Contributions des donateurs	39 433 347	7 251 547	46 684 895
Sous-total des contributions	39 433 347	7 251 547	46 684 895
Intérêts perçus et revenus des placements du Fonds	2 219 943	1 093 424	3 313 367
Intérêts perçus auprès des organismes participants	10 275	-	10 275
TOTAL : SOURCES DES FONDS	41 663 565	8 344 971	50 008 536
UTILISATION DES FONDS			
Versements aux organismes participants	12 118 982	4 479 184	16 598 167
Versements aux organismes participants pour coûts directs - Secrétariat du Fonds	5 632 881	2 291 381	7 924 262
Sous-total des versements	17 751 863	6 770 565	24 522 428
Remboursements reçus des organismes participants	(1 545 772)	(634 960)	(2 180 732)
Sous-total des sommes restituées	(1 545 772)	(634 960)	(2 180 732)
Commission de l'AA	394 333	72 515	466 849
Frais bancaires	3 162	587	3 748
TOTAL : UTILISATION DES FONDS	16 603 586	6 208 707	22 812 293
Variation du solde de trésorerie du Fonds avec l'AA	25 059 979	2 136 264	27 196 243
Solde en début d'exercice (1er janvier)	23 015 461	25 059 979	-
Solde en fin d'exercice (31 décembre)	25 059 979	27 196 243	27 196 243
Montant net financé (coûts directs inclus)	16 206 091	6 135 605	22 341 696
Dépenses des organismes participants (coûts directs inclus)	13 094 314	3 455 989	16 550 303
Solde des fonds avec les organismes participants	3 111 777	2 679 616	5 791 393

Contributions des partenaires

Le Tableau 7 fournit des informations sur les contributions cumulées reçues de l'ensemble des contributeurs au Fonds au 31 décembre **2025**.

Le **Fonds de l'Initiative Elsie** est actuellement financé par **neuf** contributeurs, présentés dans le **Tableau 7**.

Ce tableau comprend les engagements financiers pris par les contributeurs au titre d'accords administratifs types, dont les versements étaient prévus, selon l'échéancier des paiements, au plus tard le 31 décembre **2025**. Il comporte également les contributions effectivement reçues à cette même date, mais pas les engagements pris envers le Fonds après **2025**.

Tableau 7. Contributions au 31 décembre 2025 (en US\$)

CONTRIBUTEURS	TOTAL DES ENGAGEMENTS	TOTAL DES DÉPÔTS
Gouvernement de l'Allemagne	2 549 359	2 549 359
Gouvernement de l'Australie	5 550 000	5 550 000
Gouvernement du Canada	18 922 076	18 922 076
Gouvernement du Danemark	1 100 000	1 100 000
Gouvernement de la Finlande	1 097 142	1 097 142
Gouvernement de la Norvège	1 072 321	1 072 321
Gouvernement des Pays-Bas	5 431 859	4 371 414
Gouvernement de la République de Corée	1 982 000	1 982 000
Gouvernement du Royaume-Uni	10 040 583	10 040 583
Grand total	47 745 340	46 684 895

Intérêts perçus

Les intérêts créditeurs sont obtenus de deux façons : i) sur le solde des fonds détenus par l'agent d'administration (AA), appelés intérêts acquis du Fonds, et ii) sur le solde des fonds détenus par les organismes participants, ou intérêts acquis de l'agence, lorsque le Règlement financier et règles de gestion financière de ces dernières permettent le remboursement des intérêts à l'AA.

Au 31 décembre 2025, les intérêts acquis du Fonds s'élevaient à **3 313 367 dollars**.

Les intérêts perçus auprès des organismes participants se sont élevés à **10 275 dollars**, ce qui porte le montant cumulé des intérêts perçus à **3 323 642 dollars**. Toutes les informations figurent dans le Tableau 8 ci-dessous.

Tableau 8. Sources des intérêts et des revenus de placement au 31 décembre 2025 (en US\$)

INTÉRÊTS PERÇUS	ANNÉES PRÉCÉ- DENTES (JUSQU'AU 31 DÉC. -2024)	EXERCICE FINANCIER JAN-DÉC -2025	TOTAL
AGENT D'ADMINISTRATION			
Intérêts perçus et revenus des placements du Fonds	2 219 943	1 093 424	3 313 367
Total : Intérêts perçus par le Fonds	2 219 943	1 093 424	3 313 367
Organismes participants			
FINUL	10 275	-	10 275
Total : Intérêts perçus par l'agence	10 275	-	10 275
Grand total	2 230 218	1 093 424	3 323 642

Transfert des fonds

Le **Tableau 9** contient des informations complémentaires sur les versements, les remboursements reçus par le MPTFO et le montant net financé pour chacun des gouvernements bénéficiaires et des organismes participants.

Les allocations aux organismes participants et aux gouvernements nationaux bénéficiaires sont approuvées par le Comité de pilotage et versées par l'intermédiaire de l'agent d'administration. Au 31 décembre **2025**, l'AA avait versé **24 522 428 dollars** à **six** organismes participants et à **cinq** gouvernements nationaux bénéficiaires (voir **Tableau 9**).

Tableau 9. Transferts, remboursements et montants nets financés par gouvernement bénéficiaire ou organisme participant (en US\$)

GOUVERNE- MENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE / ORGANISME PARTICIPANT	ANNÉES PRÉCÉDENTES (JUSQU'AU 31 DÉC. -2024)			EXERCICE FINANCIER JAN-DÉC -2025			TOTAL		
	TRANS- FERTS	REMBOUR- SEMENTS	FINAN- CEMENT NET	TRANS- FERTS	REMBOUR- SEMENTS	FINANCE- MENT NET	TRANS- FERTS	REMBOUR- SEMENTS	FINAN- CEMENT NET
Gouvernement des Fidji - Ministère de la défense	-	-	-	519 141	-	519 141	519 141	-	519 141
Gouvernement du Ghana - Ministère des finances	1 484 984	-	1 484 984	-	-	-	1 484 984	-	1 484 984
Gouvernement de Jordanie - Direc- tion de la sécurité publique	1 000 000	-	1 000 000	-	-	-	1 000 000	-	1 000 000
MINUSMA	1 499 623	(1 499 623)	-	-	-	-	1 499 623	(1 499 623)	-
Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	1 815 915	-	1 815 915	-	-	-	1 815 915	-	1 815 915
Gouvernement du Togo - Ministère de l'économie et des finances	1 150 664	-	1 150 664	-	-	-	1 150 664	-	1 150 664
PNUD	932 072	-	932 072	-	-	-	932 072	-	932 072
FINUL	357 181	(46 149)	311 031	-	-	-	357 181	(46 149)	311 031
MINUSS	-	-	-	749 952	-	749 952	749 952	-	749 952
UNOPS	-	-	-	997 336	-	997 336	997 336	-	997 336
ONU Femmes	9 511 424	-	9 511 424	4 504 136	(634 960)	3 869 176	14 015 560	(634 960)	13 380 600
Grand total	17 751 863	(1 545 772)	16 206 091	6 770 565	(634 960)	6 135 605	24 522 428	(2 180 732)	22 341 696

Dépenses et taux d'exécution financière

Toutes les dépenses finales enregistrées sont déclarées en tant qu'informations financières certifiées par les sièges des organismes participants et les gouvernements nationaux bénéficiaires. Ces informations sont ensuite consolidées par le MPTFO.

Les dépenses de programmes et projets conjoints sont engagées et contrôlées par chaque organisme participant et gouvernement bénéficiaire, puis déclarées à l'agent d'administration conformément aux catégories convenues pour les rapports harmonisés inter-agences. Les gouvernements nationaux bénéficiaires établissent leur rapport et soumettent leurs dépenses au MPTFO par l'intermédiaire du Secrétariat du Fonds. Les données portant sur les dépenses 2025 sont disponibles sur le portail web du MPTFO¹⁰⁵.

Dépenses déclarées par les organismes participants et les gouvernements bénéficiaires

En **2025**, un total de **6 135 605 dollars** nets a été versé aux organismes participants et aux gouvernements nationaux bénéficiaires, et **3 455 989 dollars** ont été déclarés en tant que dépenses.

Comme illustré dans le **Tableau 10**, les financements nets cumulés s'élèvent à **22 341 696 dollars** et les dépenses cumulées déclarées par les organismes participants et les gouvernements bénéficiaires atteignent **16 550 303 dollars**. Le taux d'exécution global des dépenses du Fonds s'élève ainsi à **74,08 %**.

¹⁰⁵ MPTFO, Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix. Consulté le 15er mai 2026, accessible ici : <https://mptf.undp.org/fund/eif00>

Tableau 10. Montants nets financés et dépenses déclarées par organisme participant et gouvernement bénéficiaire au 31 décembre 2025 (en US\$)

ORGANISME PARTICIPANT / GOUVERNEMENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE	MONTANT APPROUVÉ	MONTANT NET FINANCÉ	DÉPENSES			TAUX D'EXÉCUTION (EN %)
			ANNÉES PRÉCÉDENTES (JUSQU'AU 31 DÉC. -2024)	EXERCICE FINANCIER JAN-DÉC -2025	RÉSULTAT CUMULÉ	
Gouvernement des Fidji - Ministère de la défense	519 141	519 141	-	-	-	-
Gouvernement de Jordanie - Direction de la sécurité publique	3 700 669	1 484 984	1 484 269	-	1 484 269	99,95
Gouvernement du Ghana - Ministère des finances	1 000 000	1 000 000	1 000 000	-	1 000 000	100,00
MINUSMA	1 499 623	-	-	-	-	-
Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	4 120 903	1 815 915	1 195 560	68 657	1 264 216	69,62
Gouvernement du Togo - Ministère de l'économie et des finances	1 150 664	1 150 664	895 694	57 326	953 020	82,82
PNUD	932 072	932 072	212 896	602 285	815 181	87,46
FINUL	357 181	311 031	311 031	-	311 031	100,00
MINUSS	749 952	749 952	-	-	-	-
UNOPS	997 336	997 336	-	64 996	64 996	6,52
ONU Femmes	14 015 560	13 380 600	7 994 864	2 662 727	10 657 591	79,65
Grand Total	29 043 101	22 341 696	13 094 314	3 455 989	16 550 303	74,08

Dépenses déclarées par catégorie

Les dépenses de projet sont engagées et contrôlées par chaque organisme participant/gouvernement national bénéficiaire, puis déclarées conformément aux catégories convenues pour les rapports harmonisés inter-agences, tel que détaillé dans le **Tableau 11**. En 2006, le Groupe des Nations Unies pour le développement (GNUM) a établi six catégories pour lesquelles les entités onusiennes doivent rendre compte des dépenses de projets inter-agences. Au 1er janvier 2012, le Conseil des chefs de secrétariat des organismes de l'ONU pour la coordination (CCS) a porté les catégories au nombre de huit, suite à l'adoption des normes comptables internationales du secteur public (IPSAS).

Tableau 11. Dépenses par catégorie budgétaire du GNUM au 31 décembre 2025 (en US\$)

CATÉGORIE	DÉPENSES			POURCENTAGE DU COÛT TOTAL DU PROGRAMME
	ANNÉES PRÉCÉDENTES (JUSQU'AU 31 DÉC. -2024)	EXERCICE FINANCIER JAN-DÉC -2025	TOTAL	
Frais relatifs aux fonctionnaires et autres personnels	4 984 035	1 688 032	6 672 067	42,77
Fournitures, marchandises et matériaux	539 330	84 788	624 118	4,00
Équipements, véhicules, meubles et amortissement	766 557	281 273	1 047 831	6,72
Frais de services contractuels	3 976 249	540 498	4 516 748	28,95
Déplacements	686 044	243 205	929 250	5,96
Transferts et subventions	462 916	98 672	561 588	3,60
Frais généraux de fonctionnement	1 022 743	225 583	1 248 325	8,00
Total des coûts du programme	12 437 875	3 162 052	15 599 927	100,00
Total des coûts d'appui indirects ¹⁰⁶	656 440	293 937	950 376	6,09
Grand Total	13 094 314	3 455 989	16 550 303	-

¹⁰⁶ Les coûts d'appui indirects facturés par l'organisme participant, conformément à son règlement financier, peuvent être déduits à l'avance ou à un stade ultérieur de la mise en œuvre. Il est donc possible que le pourcentage semble dépasser les 7 % convenus pour les projets en cours. Une fois les projets clôturés sur le plan financier, ce chiffre ne doit pas dépasser 7 %.

Recouvrement des coûts

Les politiques de recouvrement des coûts pour le Fonds sont orientées par les dispositions applicables des TdR du Fonds, des MoU conclus entre l'AA et les organismes participants, et des accords administratifs types conclus entre l'AA et les contributeurs, conformément aux taux approuvés par le GNUD.

Politiques en vigueur au 31 décembre 2025 :

Commission de l'agent d'administration : Une commission de **1 %** est facturée lors du dépôt initial du contributeur, et couvre les services fournis sur cette contribution pendant toute la durée du Fonds. Au total, au 31 décembre 2025, **466 849 dollars** ont été facturés au titre des commissions de l'agent d'administration (AA).

Coûts indirects des organismes participants : Coûts généraux ne pouvant être directement associés à un programme ou à une activité spécifique de l'organisme participant. Les organismes participants peuvent facturer **7 %** de coûts indirects, conformément à la politique du Groupe de l'ONU pour le développement durable, qui établit un taux de coûts indirects en pourcentage des coûts programmables pour les fonds communs inter-agences par intermédiation. Au cours de la période considérée, les organismes participants ont déduit **293 937 dollars** de coûts indirects. Au total, ces coûts indirects s'élevaient à **950 376 dollars** au 31 décembre 2025.

Principe de responsabilité et transparence

En vue de fournir des services d'administration de fonds efficaces et de faciliter le suivi et l'établissement des rapports destinés au système des Nations Unies et à ses partenaires, le MPTFO a conçu un site internet accessible au public, le portail MPTF Office Gateway¹⁰⁷. Actualisé toutes les deux heures grâce à un système interne de planification des ressources, ce portail est devenu une référence en matière de services d'administration de fonds fiduciaires transparents et responsables.

Le portail MPTFO met à disposition diverses informations financières, y compris les engagements et dépôts des contributeurs, les budgets de programme approuvés, les transferts et les déclarées par les organismes participants, les intérêts perçus et autres frais. Le portail fournit également un aperçu du portefeuille de projets du bureau MPTF et de nombreuses

¹⁰⁷ MPTFO, Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix. Consulté le 22er mai 2026, accessible ici : <https://mptf.undp.org/fund/eif00>

informations sur les différents Fonds, notamment leur raison d’être, leur structure de gouvernance et leur documentation clé. Grâce à cet accès facile à un nombre croissant de rapports descriptifs et financiers ainsi qu’aux documents de projets, le portail compile et conserve d’importantes connaissances institutionnelles et favorise le partage et la gestion des connaissances parmi les organisations des Nations Unies et leurs partenaires du développement, ce qui participe à la cohérence et à l’efficacité du développement promues par les Nations Unies.

Coûts directs

Le mécanisme de gouvernance du Fonds peut valider l’allocation de fonds destinée à un organisme participant pour couvrir les coûts associés à la coordination du Fonds, qui comprend la coordination générale et les examens et évaluations menés par le Fonds. Ces allocations sont appelées « coûts directs ». De façon cumulée, 7 924 262 dollars de coûts directs ont été facturés au 31 décembre 2025 (voir Tableau 12).

Tableau 12. Coûts directs

ORGANISME PARTICIPANT	MONTANT APPROUVÉ	MONTANT NET FINANCÉ	DÉPENSES			TAUX D'EXÉCUTION (EN %)
			ANNÉES PRÉCÉDENTES (JUSQU'AU 31 DÉC. -2024)	EXERCICE FINANCIER JAN-DÉC -2025	RÉSULTAT CUMULÉ	
ONU Femmes	7 924 262	7 924 262	5 533 779	2 026 316	7 560 095	95,40
Grand Total	7 924 262	7 924 262	5 533 779	2 026 316	7 560 095	95,40

Dépenses déclarées par projet pour chaque résultat du Fonds

Le Tableau 13 présente les montants nets financés, les dépenses déclarées et les taux d'exécution financière par pays, par projet ou programme conjoint et par organisme participant.

Tableau 13. Dépenses par projet et par résultat du Fonds

N° PROJET	INTITULÉ DU PROJET	GOVERNEMENT BÉNÉFICIAIRE / ORGANISME PARTICIPANT	STATUT DU PROJET	BUDGET TOTAL APPROUVÉ PAR LE FONDS	MONTANT NET FINANCÉ	TOTAL DÉPENSES	TAUX D'EXÉCUTION (EN %)
RÉSULTAT N°1 : UNE MEILLEURE CONNAISSANCE DES OBSTACLES SPÉCIFIQUES À CHAQUE PAYS LIMITANT LE DÉPLOIEMENT DE FEMMES EN UNIFORME DANS LES MISSIONS DE MAINTIEN DE LA PAIX DE L'ONU - ÉVALUATION DES OBSTACLES							
00126177	Évaluation des obstacles des Forces armées du Libéria	ONU Femmes	Clôture financière	120 000	120 000	120 000	100,00
00126207	Évaluation des obstacles des Forces armées, de la Marine et de la Police du Mexique	ONU Femmes	Clôture financière	318 736	318 736	318 736	100,00
00127038	Évaluation des obstacles des Forces armées de la Sierra Leone	ONU Femmes	Clôture opérationnelle	184 677	184 677	184 677	100,00
00129892	Évaluation des obstacles de la Police de la Côte d'Ivoire	ONU Femmes	Clôture opérationnelle	219 996	219 996	219 416	99,74
00130253	Évaluation des obstacles de la Force de police de l'Ouganda	ONU Femmes	Clôture opérationnelle	219 232	219 232	218 507	99,67
00130292	Évaluation des obstacles de la Police de la Sierra Leone	ONU Femmes	Clôture opérationnelle	197 198	197 198	192 124	97,43
00131920	Évaluation des obstacles des Forces armées du Cambodge	ONU Femmes	Clôture opérationnelle	267 725	267 725	267 179	99,80
00133799	Évaluation des obstacles des Armées du Sénégal	Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	Clôture financière	200 458	200 458	200 458	100,00
00134178	Évaluation des obstacles de la Police du Togo	Ministère de l'économie et des finances du Togo	Projet clôturé	150 666	150 666	107 522	71,36

00140928	Évaluation des obstacles des Forces armées de la Côte d'Ivoire	ONU Femmes	En cours	249 251	249 251	187 949	75,41
00141149	Évaluation des obstacles de la Force de police des Fidji	Gouvernement des Fidji - Ministère de la défense	En cours	261 568	261 568	-	-
00141151	Évaluation des obstacles des Forces militaires de la République des Fidji	Gouvernement des Fidji - Ministère de la défense	En cours	257 573	257 573	-	-
00141268	Évaluation des obstacles de la Force de défense du peuple de Tanzanie	ONU Femmes	En cours	280 000	280 000	18 318	6,54
Résultat n°1 : Total				2 927 078	2 927 078	2 034 886	69,52

RÉSULTAT N°2 : AUGMENTATION DES DÉPLOIEMENTS SIGNIFICATIFS DES FEMMES EN UNIFORME DANS LES MISSIONS DE PAIX DE L'ONU

00127850	Police nationale du Sénégal : audit et politique pour l'égalité des genres, formation, communication et 3 unités fortement paritaires	Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	En cours	1 766 688	880 388	581 715	66,07
00127852	Gendarmerie nationale du Sénégal : politique d'égalité des genres, formation, garderie, formation de sensibilisation et 3 unités fortement paritaires	Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	En cours	2 153 757	735 069	482 043	65,58
00133208	Forces armées de l'Uruguay : communication ciblée, allocations transport et scolarité, campagne de communication	ONU Femmes	En cours	1 105 678	1 105 678	803 385	72,66
00141115	Forces armées du Bangladesh – BIPSOT Unités d'hébergement pour femmes	UNOPS	En cours	997 336	997 336	64 996	6,52
Résultat n°2 : Total				6 023 460	3 718 472	1 932 138	51,96

RÉSULTAT N°3 : AUGMENTATION DE LA RÉSERVE DE FEMMES EN UNIFORME POUVANT ÊTRE DÉPLOYÉES EN TANT QUE PERSONNEL DE MAINTIEN DE LA PAIX DE DES NATIONS UNIES

00127856	Forces armées et Police du Niger : évaluation des obstacles, politique d'égalité des genres, formation et communication ciblée	ONU Femmes	Clôture financière	996 052	361 092	361 092	100,00
00128648	Forces armées du Togo : évaluation des obstacles, politique et stratégie pour l'égalité des genres sur cinq ans, campagne de recrutement, 2 unités d'hébergement dédiés aux femmes	Ministère de l'économie et des finances du Togo	En cours	999 998	999 998	845 498	84,55
00129307	Police de la Direction de la sécurité publique (PSD) de la Jordanie : centre de qualification et d'hébergement pour femmes	Ministère jordanien du plan et de la coopération internationale	Clôture financière	1 000 000	1 000 000	1 000 000	100,00
00133686	Forces armées du Ghana : Unité d'hébergement, communication, recrutement et 1 unité fortement paritaire	Ministère des finances du Ghana	Projet clôturé	3 700 669	1 484 984	1 484 269	99,95
00134376	Service de police de la Zambie : unité d'hébergement pour femmes, garderie, politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels	PNUD	En cours	932 072	932 072	815 181	87,46
00141177	Forces armées de la Sierra Leone : examen des politiques, renforcement des capacités et couverture médicale	ONU Femmes	En cours	750 007	750 007	121 220	16,16
00141304	Police de la Côte d'Ivoire : Réforme politique, politique d'égalité des genres et renforcement des capacités	ONU Femmes	En cours	518 956	518 956	41 468	7,99
00141368	Forces armées du Libéria : recrutement ciblé, renforcement des capacités et examen des politiques	ONU Femmes	En cours	663 792	663 792	43 426	6,54
Résultat n°3 : Total				9 561 546	6 710 901	4 712 153	70,22

RÉSULTAT N°4 : AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL DES FEMMES EN UNIFORME DANS LES MISSIONS DE PAIX DE L'ONU

00130288	Infrastructure - Unité d'hébergement sensible au genre	FINUL	Clôture financière	357 181	311 031	311 031	100,00
00134341	Infrastructure - Unité d'hébergement sensible au genre	MINUSMA	Clôture financière	1 499 623	-	-	-
00141264	Infrastructure et matériels sensibles au genre	MINUSS	En cours	749 952	749 952	-	-
Résultat n°4 : Total				2 606 755	1 060 983	311 031	29,32

BUDGET DES COÛTS DIRECTS

00118008	Secrétariat - Initiative Elsie	ONU Femmes	En cours	7 924 262	7 924 262	7 560 095	95,40
BUDGET DES COÛTS DIRECTS : TOTAL				7 924 262	7 924 262	7 560 095	95,40
GRAND TOTAL				29 043 101	22 341 696	16 550 303	74,08

Dépenses par projet (regroupés par pays)

Le Tableau 14 présente les montants nets financés, les dépenses déclarées et les taux d'exécution financière par pays, par projet/programme conjoint et par organisme participant.

PAYS		GOUVERNE- MENT BÉNÉ- FICIAIRE / ORGANISME PARTICIPANT	BUDGET TOTAL APPROUVÉ PAR LE FONDS	MONTANT NET FINANCÉ	TOTAL DÉPENSES	TAUX D'EXÉCU- TION (EN %)
N° PROJET	INTITULÉ DU PROJET					
BANGLADESH						
00141115	Forces armées du Bangladesh – BIPSOT Unités d'hébergement pour femmes	UNOPS	997 336	997 336	64 996	6,52
BANGLADESH: TOTAL			997 336	997 336	64 996	6,52
CAMBODGE						
00131920	Évaluation des obstacles des Forces armées du Cambodge	ONU Femmes	267 725	267 725	267 179	99,80
CAMBODGE : TOTAL			267 725	267 725	267 179	99,80
CÔTE D'IVOIRE						
00129892	Évaluation des obstacles de la Police de la Côte d'Ivoire	ONU Femmes	219 996	219 996	219 416	99,74
00140928	Évaluation des obstacles des Forces armées de la Côte d'Ivoire	ONU Femmes	249 251	249 251	187 949	75,41
00141304	Police de la Côte d'Ivoire : Réforme politique d'égalité des genres et renforcement des capacités	ONU Femmes	518 956	518 956	41 468	7,99
CÔTE D'IVOIRE : TOTAL			988 203	988 203	448 833	45,42
FIDJI						
00141149	Évaluation des obstacles de la Force de police des Fidji	Gouvernement des Fidji - Minis- tère de la défense	261 568	261 568	-	-
00141151	Évaluation des obstacles des Forces militaires de la République des Fidji	Gouvernement des Fidji - Minis- tère de la défense	257 573	257 573	-	-
FIDJI : TOTAL			519 141	519 141	-	0,00

GHANA						
00133686	Forces armées du Ghana : Hébergement, communication, recrutement et 1 unité fortement paritaire	Ministère des finances du Ghana	3 700 669	1 484 984	1 484 269	99,95
GHANA : TOTAL			3 700 669	1 484 984	1 484 269	99,95

GLOBAL ET INTER-RÉGIONAL						
00118008	Secrétariat – Elsie Initiative	ONU Femmes	7 924 262	7 924 262	7 560 095	95,40
GLOBAL ET INTER-RÉGIONAL : TOTAL			7 924 262	7 924 262	7 560 095	95,40

JORDANIE						
00129307	Police de la Direction de la sécurité publique (PSD) de la Jordanie : Centre de qualification et d'hébergement des femmes	Ministère jordanien du plan et de la coopération internationale	1 000 000	1 000 000	1 000 000	100,00
JORDANIE : TOTAL			1 000 000	1 000 000	1 000 000	100,00

LIBAN						
00130288	Infrastructure - Unité d'hébergement sensible au genre	FINUL	357 181	311 031	311 031	100,00
LIBAN : TOTAL			357 181	311 031	311 031	100,00

LIBÉRIA						
00126177	Évaluation des obstacles des Forces armées du Libéria	ONU Femmes	120 000	120 000	120 000	100,00
00141368	Forces armées du Libéria : recrutement ciblé, renforcement des capacités et examen des politiques	ONU Femmes	663 792	663 792	43 426	6,54
LIBÉRIA : TOTAL			783 792	783 792	163 426	20,85

MALI						
00134341	Infrastructure - Unité d'hébergement sensible au genre	MINUSMA	1 499 623	-	-	-
MALI : TOTAL			1 499 623	-	-	-

MEXIQUE						
00126207	Évaluation des obstacles des Forces armées, de la Marine et de la Police du Mexique	ONU Femmes	318 736	318 736	318 736	100,00
MEXICO: TOTAL			318 736	318 736	318 736	100,00

NIGER						
00127856	Forces armées et Police du Niger : évaluation des obstacles, politique d'égalité des genres, formation et communication ciblée	ONU Femmes	996 052	361 092	361 092	100,00
NIGER : TOTAL			996 052	361 092	361 092	100,00

SÉNÉGAL						
00127850	Police nationale du Sénégal : audit et politique pour l'égalité des genres, formation, communications et 3x unités fortement paritaires	Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	1 766 688	880 388	581 715	66,07
00127852	Gendarmerie nationale du Sénégal : politique d'égalité des genres, formation, garderie, formation de sensibilisation et 3x unités fortement paritaires	Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	2 153 757	735 069	482 043	65,58
00133799	Armées du Sénégal - Évaluation des obstacles	Gouvernement du Sénégal - Ministère des armées	200 458	200 458	200 458	100,00
SÉNÉGAL : TOTAL			4 120 903	1 815 915	1 264 216	69,62

SIERRA LEONE						
00127038	Évaluation des obstacles des Forces armées de la Sierra Leone	ONU Femmes	184 677	184 677	184 677	100,00
00130292	Police de la Sierra Leone - Évaluation des obstacles	ONU Femmes	197 198	197 198	192 124	97,43
00141177	Forces armées de la Sierra Leone : examen des politiques, renforcement des capacités et couverture médicale	ONU Femmes	750 007	750 007	121 220	16,16
SIERRA LEONE : TOTAL			1 131 882	1 131 882	498 021	44,00

SOUDAN DU SUD						
00141264	Infrastructure et matériels sensibles au genre	MINUSS	749 952	749 952	-	-
SOUDAN DU SUD : TOTAL			749 952	749 952	-	0,00

RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE						
00141268	Évaluation des obstacles de la Force de défense du peuple de Tanzanie	ONU Femmes	280 000	280 000	18 318	6,54
RÉPUBLIQUE-UNIE DE TANZANIE : TOTAL			280 000	280 000	18 318	6,54

TOGO						
00128648	Forces armées du Togo : Évaluation des obstacles, politique et stratégie sur cinq ans pour l'égalité des genres, campagne de recrutement, 2x unités d'hébergement dédiées aux femmes	Ministère de l'économie et des finances du Togo	999 998	999 998	845 498	84,55
00134178	Évaluation des obstacles de la Police du Togo	Ministère de l'économie et des finances du Togo	150 666	150 666	107 522	71,36
TOGO : TOTAL			1 150 664	1 150 664	953 020	82,82
OUGANDA						
00130253	Évaluation des obstacles de la Force de police de l'Ouganda	ONU Femmes	219 232	219 232	218 507	99,67
OUGANDA : TOTAL			219 232	219 232	218 507	99,67
URUGUAY						
00133208	Forces armées de l'Uruguay : communication ciblée, aides au transport et à l'éducation, campagne de communication	ONU Femmes	1 105 678	1 105 678	803 385	72,66
URUGUAY : TOTAL			1 105 678	1 105 678	803 385	72,66
ZAMBIE						
00134376	Service de police de la Zambie : hébergement pour femmes, garderie, politique de lutte contre le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels	PNUD	932 072	932 072	815 181	87,46
ZAMBIE : TOTAL			932 072	932 072	815 181	87,46
GRAND TOTAL			29 043 101	22 341 696	16 550 303	74,08

CONTRIBUTEURS		
- Gouvernement de l'Australie		
- Gouvernement du Canada		
- Gouvernement du Danemark		
- Gouvernement de la Finlande		
- Gouvernement de l'Allemagne		
- Gouvernement des Pays-Bas		
- Gouvernement de la Norvège		
- Gouvernement de la République de Corée		
- Gouvernement du Royaume-Uni		
- Legacy Global Programs, Inc.		
ORGANISMES DES NATIONS UNIES PARTICIPANTS		
 MINUSMA		 UNIFIL
 UNMISS		
GOUVERNEMENT NATIONAL BÉNÉFICIAIRE		
- Gouvernement des Fidji		
- Gouvernement du Ghana		
- Gouvernement de la Jordanie		
- Gouvernement du Sénégal		
- Gouvernement du Togo		

Définitions

ALLOCATION / BUDGET TOTAL APPROUVÉ

Montant approuvé par le Comité de pilotage pour un projet ou programme donné. Le budget total approuvé correspond au montant cumulé des allocations approuvées par le Comité de pilotage.

PROJET/PROGRAMME APPROUVÉ

Projet ou programme (y compris budget etc.) dont l'allocation de fonds a été approuvée par le Comité de pilotage.

ENGAGEMENT D'UN CONTRIBUTEUR

Montant qu'un contributeur s'engage à verser à un fonds au travers d'un accord administratif type signé avec le bureau du Fonds d'affectation spéciale multidonateurs (MPTFO), en sa qualité d'agent d'administration. Un tel engagement peut être versé, ou en attente de versement.

VERSEMENT D'UN CONTRIBUTEUR

Versement financier émis par un contributeur et reçu par le MPTFO pour le Fonds de l'Initiative Elsie, conformément à l'accord administratif type conclu entre les deux parties.

TAUX D'EXÉCUTION

Pourcentage des fonds qui ont été utilisés, calculé en comparant les dépenses communiquées par un organisme participant ou un organisme non-onusien et le « montant net financé ». Ce taux n'inclut pas les engagements de dépenses des organismes participants.

ACCORD AVEC LE DONATEUR

Accord administratif standard conclu entre un contributeur/donateur et le MPTFO.

COÛTS D'APPUI INDIRECTS

Coûts généraux ne pouvant être directement associés à un programme ou à une activité spécifique de l'organisme participant. La politique du Groupe des Nations Unies pour le développement durable prévoit un taux fixe de coûts indirects de 7 % des coûts programmables pour les fonds MPTF inter-agences par intermédiation.

MONTANT NET FINANCÉ

Montant transféré à un organisme participant après déduction de tout remboursement effectué par cet organisme au MPTFO.

ORGANISME PARTICIPANT

Organisme des Nations Unies ou autre organisation intergouvernementale partenaire du Fonds, représenté par la signature d'un protocole d'entente (MoU) avec le MPTFO d'un fonds spécifique.

DATE D'APPROBATION D'UN PROJET

Date à laquelle le projet est approuvé par le Comité de pilotage.

DÉPENSES D'UN PROJET

Somme des dépenses et/ou des charges déclarées par tous les organismes participants pour un fonds, quelle que soit la base de comptabilité utilisée par chaque organisme dans ses rapports destinés aux donateurs.

CLÔTURE FINANCIÈRE D'UN PROJET

Un projet ou programme est clôturé du point de vue financier lorsque toutes les obligations financières du projet ou programme achevé sur le plan opérationnel ont été réglées et qu'aucune autre charge financière ne peut être encourue. Le MPTFO considère un projet comme financièrement clôturé dès réception du ou des rapports financiers et après le remboursement de tout solde de fonds non utilisé.

CLÔTURE OPÉRATIONNELLE D'UN PROJET

Un projet ou programme est considéré clôturé sur le plan opérationnel lorsque toutes les activités financées au titre de ou des organismes participants sont achevées, et que le Comité de pilotage a approuvé le rapport narratif final.

DATE DE DÉBUT DE PROJET

Date du premier versement de fonds par le MPTFO à l'organisme participant ou au gouvernement national bénéficiaire.

GOVERNEMENT BÉNÉFICIAIRE

Un gouvernement national bénéficiaire du Fonds, tel que prévu par la signature d'un protocole d'accord (MA) avec le MPTFO (bureau du fonds d'affectation spéciale multidonateurs) d'un fonds spécifique.

BUDGET TOTAL APPROUVÉ

Correspond au montant cumulé des allocations approuvées par le Comité de pilotage.

FONDS TRANSFÉRÉS

Fonds transférés aux organismes participants par l'agent d'administration, conformément à la décision du Comité de pilotage.

MONTANT EN DOLLARS

Toutes les données financières de ce rapport sont exprimées en dollars des Etats Unis (\$US).
Partie 6 : Dépenses et passif du Fonds de l'Initiative Elsie



Des casques bleus allemands de la composante navale de la FINUL effectuent un entraînement conjoint avec la Marine et l'Armée de l'air libanaises au large des côtes de Beyrouth, au Liban, le 27 juillet 2025. Cet entraînement contribue au renforcement des capacités maritimes et de la coopération opérationnelle avec les Forces armées libanaises.

(Photo : Haidar Fahs/UN)

Partie 6



Un casque bleu marocain servant dans la MONUSCO participe à une patrouille mixte jusqu'au camp de déplacé de Bushagara à Goma, Nord Kivu, République démocratique du Congo (10 janvier 2025).

(Photo : Kevin Jordan/MONUSCO)

Partie 6 : Dépenses et passif du Fonds de l'Initiative Elsie

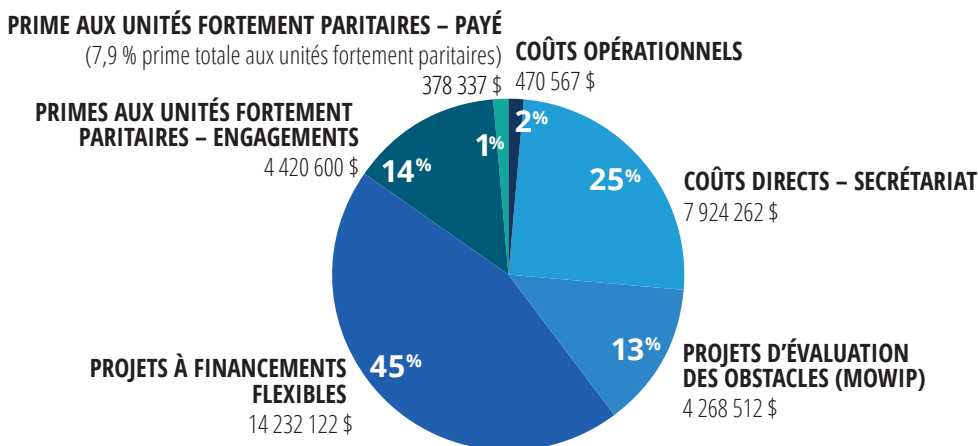
Le **Graphique 1** présente une vue d'ensemble des dépenses et du passif du Fonds de l'Initiative Elsie au 31 décembre 2025. Il illustre la part relative des dépenses et des engagements approuvés imputable à chaque modalité de financement du Fonds, ainsi que les coûts associés.

- Au passif restant au titre des primes aux unités fortement paritaires (**4 420 600**)¹⁰⁹ et

- Aux coûts opérationnels et directs du Fonds – **470 597**¹¹⁰ et **7 924 262 dollars**, respectivement.¹¹¹

La Gendarmerie nationale du Sénégal, la Police nationale du Sénégal et les Forces armées du Ghana ont déployé un total de six unités fortement paritaires à ce jour. Le Fonds prévoit d'effectuer de nouveaux paiements au titre des primes aux unités fortement paritaires en 2026, notamment en faveur des Forces armées du Ghana. Le montant total du passif lié aux primes aux unités

Graphique 1 – Dépenses et passif du Fonds



Sur le total combiné des dépenses et engagements approuvés, qui s'élève à 31 694 430 dollars, le graphique présente la proportion des financements du Fonds alloués :

- aux organismes participants au titre de financements flexibles de projets (14 232 122 dollars) et d'évaluation des obstacles (4 268 512 dollars), soit un total de 18 500 634 dollars¹⁰⁸
- aux unités fortement paritaires versées à la Gendarmerie nationale du Sénégal (185 069 dollars) et à la Police nationale du Sénégal (**193 268 dollars**)

fortement paritaires sera révisé afin de tenir compte des déploiements effectivement réalisés, à mesure que les paiements en instance seront traités et que les ajustements seront finalisés.

¹⁰⁸ Voir les montants nets financés, détaillés dans la Partie 5 du rapport, « Rapport financier annuel consolidé »

¹⁰⁹ Au 31 décembre 2025, deux versements avaient été effectués à la Police nationale et la Gendarmerie nationale du Sénégal, pour un total de 378 337 US dollars. Le total des engagements approuvés au titre des primes aux unités fortement paritaires s'élève à 4 798 937 US dollars, dont 4 420 600 US dollars demeuraient inscrits au titre des passifs approuvés au 31 décembre 2025. Ces engagements concernent les Forces armées du Ghana, la Gendarmerie nationale du Sénégal et la Police nationale du Sénégal.

¹¹⁰ Les commissions de l'agent d'administration (466 849 dollars, soit 1 % des dépôts) et les frais bancaires (3 748 dollars) sont détaillés dans la 5e partie du rapport, « Rapport financier annuel consolidé ».

¹¹¹ Les coûts liés au Secrétariat sont détaillés dans la Partie 5 du rapport, « Rapport financier annuel consolidé ».

Annexes



La Police de l'ONU, le personnel de la Force marocaine, l'unité de police constituée sénégalaise et la Police nationale de la RDC effectuent une patrouille mixte vers le camp de personnes déplacées de Bushagara, à Goma, dans la province du Nord-Kivu, en République démocratique du Congo, le 10 janvier 2025. Les patrouilles mixtes contribuent aux évaluations de sécurité, au dialogue avec les responsables civils et les résidents des camps, ainsi qu'à l'accès aux mécanismes de signalement d'urgence.

(Photo : Kevin Jordan/MONUSCO)

Annexe 1 : Déploiements de femmes en uniforme par les T/PCC soutenus par le Fonds Elsie et par catégorie de personnel de la Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme (UGPS), 2020–2025

Cette annexe présente le nombre et le pourcentage de femmes en uniforme déployées par les T/PCC soutenus par le Fonds Elsie, de la date d'approbation du projet à 2025, ventilés par catégorie de personnel de la Stratégie pour la parité des sexes applicable au personnel en uniforme.

T/PCC	FEMMES DÉPLOYÉES						
	2025		2024		2023		
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
BANGLADESH	415	7,52	473	8,06	533	7,61	
Experts en mission (EMNUM)	7	13,21	6	10,71	8	14,04	
Unités de police constituées (UPC)	52	37,14	98	33,00	126	30,96	
Officiers de police individuels (OPI)	6	20,00	9	21,95	12	25,53	
Officiers d'état-major (OEM)	25	21,93	25	20,83	28	17,95	
Contingents	325	6,28	335	6,26	359	5,66	
CAMBODIA	131	21,41	126	20,42	141	17,09	
EMNUM	4	50,00	5	62,50	3	37,50	
OEM	4	20,00	3	15,00	3	15,00	
Contingents	123	21,06	118	20,03	135	16,94	
CÔTE D'IVOIRE	37	15,16	37	14,92	39	6,36	
EMNUM	-	-	1	50,00	1	100,00	
OPI	19	33,33	24	38,71	16	27,12	
OEM	1	20,00	1	25,00	1	20,00	
Contingents	17	9,39	11	6,11	21	3,83	

	FEMMES DÉPLOYÉES					
	2022		2021		2020	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
	507	7,41	-	-	-	-
	5	11,36	-	-	-	-
	138	30,00	-	-	-	-
	9	23,08	-	-	-	-
	26	16,88	-	-	-	-
	329	5,35	-	-	-	-
	118	15,19	-	-	-	-
	2	25,00	-	-	-	-
	4	21,05	-	-	-	-
	112	14,93	-	-	-	-
	54	5,57	68	7,46	-	-
	-	-	2	66,67	-	-
	22	20,56	34	36,56	-	-
	4	26,67	1	5,56	-	-
	28	3,30	31	3,88	-	-

T/PCC	FEMMES DÉPLOYÉES						
	2025		2024		2023		
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
FIJI	45	13,85	-	-	-	-	
EMNUM	-	-	-	-	-	-	
OPI	11	40,74	-	-	-	-	
OEM	1	12,50	-	-	-	-	
Contingents	33	11,50	-	-	-	-	
GHANA	413	16,12	433	16,33	441	15,98	
EMNUM	15	32,61	16	33,33	17	35,42	
UPC	62	24,70	58	21,48	55	20,52	
OPI	5	17,24	12	32,43	15	42,86	
OEM	20	25,97	18	21,69	19	19,00	
Contingents	311	14,40	329	14,87	335	14,51	
JORDAN	19	8,09	38	18,81	47	9,48	
EMNUM	3	60,00	3	75,00	2	28,57	
UPC	14	17,07	7	10,00	19	10,61	
OPI	2	10,53	26	24,76	24	16,90	
OEM	-	-	2	10,00	2	6,67	
LIBERIA	10	43,48	6	50,00	18	11,54	
EMNUM	2	50,00	2	50,00	2	40,00	
OPI	8	44,44	4	50,00	2	50,00	
OEM	-	-	-	-	2	20,00	
Contingents	-	-	-	-	12	8,76	
MEXICO	19	42,11	8	36,36	8	36,36	
EMNUM	17	47,06	8	57,14	8	57,14	
OPI	1	-	-	-	-	-	
OEM	1	-	-	-	-	-	
NIGER	22	29,73	34	39,53	44	5,67	
EMNUM	-	-	-	-	-	-	
OPI	20	31,75	32	41,56	35	39,33	
OEM	2	20,00	2	25,00	2	10,53	

	FEMMES DÉPLOYÉES					
	2022		2021		2020	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	420	15,78	-	-	-	-
	17	36,17	-	-	-	-
	41	15,30	-	-	-	-
	16	48,48	-	-	-	-
	25	27,78	-	-	-	-
	321	14,44	-	-	-	-
	32	5,16	26	4,30	-	-
	4	57,14	4	50,00	-	-
	14	7,78	12	6,86	-	-
	12	13,33	8	9,09	-	-
	2	6,25	2	6,06	-	-
	21	12,21	22	12,79	-	-
	3	75,00	3	75,00	-	-
	3	37,50	2	40,00	-	-
	2	16,67	2	15,38	-	-
	13	8,78	15	10,00	-	-
	7	41,18	7	41,18	-	-
	7	58,33	7	58,33	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	27	2,81	34	3,47	-	-
	-	-	-	-	-	-
	19	23,75	29	30,21	-	-
	2	9,52	-	-	-	-

T/PCC	FEMMES DÉPLOYÉES						
	2025		2024		2023		
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
Contingents	-	-	-	-	7	1,05	

SENEGAL	205	17,03	205	16,15	227	11,17	
EMNUM	1	50,00	1	100,00	1	50,00	
UPC	173	18,37	172	17,20	171	15,20	
OPI	18	32,14	20	30,77	20	32,79	
OEM	2	8,33	2	8,33	2	5,88	
Contingents	11	6,11	10	5,59	33	4,07	

SIERRA LEONE	14	42,42	19	47,50	21	45,65	
EMNUM	5	55,56	6	60,00	7	58,33	
OPI	5	33,33	9	45,00	7	87,50	
OEM	4	44,44	4	40,00	7	26,92	

TOGO	24	36,36	35	37,63	116	12,06	
EMNUM	2	28,57	2	25,00	3	33,33	
UPC	-	-	0	0,00	24	9,38	
OPI	21	40,38	32	44,44	32	44,44	
OEM	1	14,29	1	12,50	5	20,83	
Contingents	-	-	-	-	52	8,65	

UGANDA	87	13,20	88	13,48	101	15,44	
EMNUM	3	60,00	3	75,00	2	50,00	
OPI	8	30,77	6	28,80	6	27,27	
OEM	1	33,33	1	33,33	1	33,33	
Contingents	75	12,00	78	12,48	92	14,72	

TANZANIA	175	12,03	-	-	-	-	
EMNUM	3	50,00	-	-	-	-	
OPI	16	50,00	-	-	-	-	
OEM	11	30,56	-	-	-	-	
Contingents	145	10,50	-	-	-	-	

	FEMMES DÉPLOYÉES					
	2022		2021		2020	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
	6	0,70	5	0,58	-	-
	217	9,18	194	9,16	136	6,38
	1	20,00	-	-	-	-
	145	12,30	134	13,10	76	7,52
	23	37,70	24	30,00	14	19,18
	3	9,38	2	6,45	2	6,67
	45	4,14	34	3,47	44	4,33
	42	62,69	36	53,73	-	-
	7	70,00	8	72,73	-	-
	27	93,10	20	80,00	-	-
	8	28,57	8	25,81	-	-
	111	10,19	124	9,46	-	-
	3	37,50	3	42,86	-	-
	30	10,79	38	12,93	-	-
	23	37,10	28	38,36	-	-
	4	14,29	2	8,33	-	-
	51	7,15	53	5,81	-	-
	89	13,69	-	-	-	-
	3	75,00	-	-	-	-
	5	27,78	-	-	-	-
	1	33,33	-	-	-	-
	80	12,80	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-
	-	-	-	-	-	-

T/PCC	FEMMES DÉPLOYÉES						
	2025		2024		2023		
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%	
URUGUAY	62	7,05	60	6,22	63	6,07	
EMNUM	2	15,38	3	20,00	5	35,71	
OPI	0	0,00	0	0,00	1	33,33	
OEM	0	0,00	0	0,00	1	5,00	
Contingents	60	7,06	57	6,12	56	5,59	
ZAMBIA	238	24,82	239	24,31	210	21,49	
EMNUM	5	35,71	7	38,89	7	38,89	
OPI	11	50,00	12	60,00	10	58,82	
OEM	13	39,39	14	40,00	11	34,38	
Contingents	209	23,48	206	22,64	182	20,00	
GRAND TOTAL	5 920		1 796	13,10	2 005	10,92	

	FEMMES DÉPLOYÉES					
	2022		2021		2020	
	TOTAL	%	TOTAL	%	TOTAL	%
	72	6,79	-	-	-	-
	3	21,43	-	-	-	-
	4	57,14	-	-	-	-
	2	10,00	-	-	-	-
	63	6,18	-	-	-	-
	183	18,96	-	-	-	-
	5	31,25	-	-	-	-
	1	8,33	-	-	-	-
	7	25,93	-	-	-	-
	170	18,68	-	-	-	-
	1 897	9,87	1 594	8,63	1 491	8,01

Annexe 2 :

Impact secondaire du Fonds – Les connaissances acquises par le Fonds alimentent le débat international sur l'accroissement de la participation pleine, égale et significative des femmes en uniforme dans les opérations de paix des Nations Unies

DATE	EVÈNEMENT
ORGANISATION DES NATIONS UNIES : RAPPORTS, DÉBATS ET ÉVÉNEMENTS	
5 septembre 2025	Rapport du Secrétaire général sur les femmes, la paix et la sécurité (S/2025/556) (Nations Unies, 2025) « ...En 2024, le Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix a joué un rôle instrumental dans la promotion du recrutement de femmes dans les pays qui fournissent des contingents et du personnel de police aux missions de maintien de la paix... »
ÉTATS MEMBRES : DISCUSSIONS STRATÉGIQUES, ÉVÉNEMENTS ET DÉCLARATIONS	
24 mars 2025	Débat public de haut niveau du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les opérations de paix : « Renforcer l'adaptabilité des opérations de paix des Nations Unies : répondre aux nouvelles réalités » Déclaration de l'Australie au nom du Canada, de l'Australie et de la Nouvelle-Zélande (CANZ) (Gouvernement de l'Australie, 2025) « ...Nous nous attachons à éliminer les obstacles à la participation des femmes, notamment grâce au Fonds de l'Initiative Elsie. Et nous exhortons l'ONU à intégrer les enseignements tirés en matière de dialogue communautaire sûr et inclusif, afin d'assurer une plus grande présence des femmes à la table des négociations de paix... »

6 octobre 2025	Début public du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les Femmes, la paix et la sécurité Déclaration nationale de Son Excellence James Larsen, Ambassadeur et Représentant permanent de l'Australie auprès des Nations Unies (Gouvernement de l'Australie, 2025) « ... L'Australie renforce son soutien aux femmes dans le maintien de la paix. Les partenariats, notamment avec le Fonds de l'Initiative Elsie et ONU Femmes, se sont révélés efficaces pour réduire les obstacles au déploiement. Bien que le rythme du changement reste lent, les données dressent un tableau encourageant. Plus de femmes sont aujourd'hui déployées dans les opérations de paix des Nations Unies que jamais auparavant, et l'Australie continuera d'investir dans la prochaine génération de femmes dirigeantes... »
ENGAGEMENTS PRIS LORS DE LA CONFÉRENCE MINISTÉRIELLE SUR LE MAINTIEN DE LA PAIX (BERLIN, 13 MAI 2025)	
13 mai 2025	Engagement du Canada (Gouvernement du Canada, 2025) « ...Femmes, paix et sécurité : financement d'un montant total de 15 millions de dollars canadiens (CAD) au profit du Fonds de l'Initiative Elsie (ONU Femmes) pour des évaluations des obstacles, des infrastructures d'hébergement sensibles au genre, des formations, des garderies et le déploiement d'unités fortement paritaires... »
13 mai 2025	Engagement du Danemark (Gouvernement du Danemark, 2025) « ... Soutenir le programme FPS grâce à un appui financier au mécanisme de préparation des femmes aux postes à responsabilité (Senior Women Talent Pipeline) ... ainsi qu'un soutien à l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix (environ 650 000 dollars pour la période 2025-2027) ... »
13 mai 2025	Engagement des Fidji (Gouvernement des Fidji, 2025) « ...Accroître la participation des femmes... et mener une évaluation des obstacles soutenue par le Fonds de l'Initiative Elsie... »
13 mai 2025	Engagement des Pays-Bas (Gouvernement des Pays-Bas, 2025) « ...Contribution financière au Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes dans le maintien de la paix... »
13 mai 2025	Engagement de la République de Corée (Gouvernement de la République de Corée, 2025) « ... Soutien à la formation des officières d'ONU Femmes jusqu'en 2030 ; et contribution à hauteur de 482 000 dollars des États-Unis à l'Initiative Elsie... »
13 mai 2025	Engagement du Royaume-Uni (Gouvernement du Royaume-Uni, 2025) « ...100 000 livres sterling pour co-organiser une formation d'ONU Femmes sur la composante militaire des opérations de paix... et 500 000 livres sterling en soutien au Fonds de l'Initiative Elsie... »

POLITIQUES ET DÉCLARATIONS NATIONALES	
17 juin 2025	Plan d'action national du Royaume-Uni sur les Femmes, la paix et la sécurité — Rapport au Parlement (2024-2025) (Gouvernement du Royaume-Uni, 2025) « ...En 2024-2025, le Royaume-Uni a accordé un financement supplémentaire de 500 000 livres sterling à l'Initiative Elsie, dont il est le deuxième plus important contributeur, avec un total de 5,8 millions de livres sterling (7,4 millions de dollars des États Unis) depuis 2019... Le Royaume-Uni a assuré la coprésidence de l'Initiative Elsie pour l'année 2025... »
ENGAGEMENT RÉGIONAL ET MINISTÉRIEL	
8 octobre 2025	IIe Conférence ministérielle de l'Amérique latine et des Caraïbes sur les opérations de maintien de la paix des Nations Unies (LACUN), Asunción, Paraguay Présentation du Fonds de l'Initiative Elsie à un public de haut niveau sur l'origine du Fonds, ses objectifs et ses modalités de soutien aux pays fournisseurs de contingents militaires et de forces de police, ainsi que sur l'expérience de l'Uruguay et ses bonnes pratiques.
5 décembre 2025	Groupe de travail sur le programme Femmes, paix et sécurité - Conférence des ministres de la Défense des Amériques (CMDA), Colombie (en ligne) Présentation du Fonds sur les leçons tirées de la mise en œuvre des projets, et notamment de l'expérience de l'Uruguay.
DIALOGUE AVEC LA SOCIÉTÉ CIVILE & LES MILIEUX UNIVERSITAIRES ET ÉCHANGES DE CONNAISSANCES	
Janvier 2025	Huit anciens et nouveaux défis du maintien de la paix des Nations Unies : le Danemark et le Conseil de sécurité de l'ONU, 2025-2026 (Institut danois d'études internationales (DIIS), 2025) « ... Promouvoir la parité entre les femmes et les hommes aux postes de direction du maintien de la paix en soutenant des initiatives telles que le mécanisme de préparation des femmes aux postes à responsabilité (Senior Women Talent Pipeline) et en fournissant un financement dédié, illustré par la contribution de 900 000 dollars du Danemark au Fonds de l'Initiative Elsie... »
30 juin 2025	Femmes, paix et sécurité :Feuille de route sur le harcèlement, l'exploitation et les abus sexuels dans les missions de l'ONU (RESDAL, 2025) « ...Le projet pilote mis en œuvre en Uruguay, avec le soutien du Fonds de l'Initiative Elsie et basé sur des rotations de six mois, traite directement cette question... » « ...Des progrès sont également réalisés dans ce domaine grâce au soutien du Fonds de l'Initiative Elsie... »
11 octobre 2025	Forum politique de l'IPI : 25 ans du programme Femmes, paix et sécurité - enseignements tirés de la recherche sur le genre des et des opérations de paix des Nations Unies (Institut international pour la paix) Référence au Fonds de l'Initiative Elsie dans les discussions sur le genre et les opérations de paix.

11-14 novembre 2024	<u>Conférence de l'association internationale des centres de formation en maintien de la paix</u> (IAPTC), Vicence, Italie Intervention du Fonds lors d'une session thématique consacrée aux femmes, à la paix et à la sécurité.
30 octobre 2025	<u>Faire progresser la participation des femmes dans les institutions de sécurité et les opérations de paix</u> (Institut Georgetown pour les femmes, la paix et la sécurité, 2025) Analyse rédigée par le personnel du Secrétariat du Fonds et publiée par un institut externe de politique publique <i>« Grâce au soutien du Fonds de l'Initiative Elsie, la Mission des Nations Unies au Soudan du Sud (MINUSS) expérimentera des équipements tenant compte du genre et des unités sanitaires mobiles destinés aux femmes casques bleus... »</i>
Septembre 2025	<u>Diversité et inclusion des équipes dans la défense et la sécurité : perspectives internationales</u> (Yanakiev, Y. et McDonald, D.P. Ed. Springer Nature Switzerland AG, 2025) Référence au Fonds de l'Initiative Elsie dans un chapitre consacré à l'inclusion du genre dans les opérations internationales de police.
30 octobre 2025	<u>Des marges aux missions : comment le Fonds de l'Initiative Elsie redéfinit le maintien de la paix</u> (Modern Diplomacy, 2025) Entretien avec la responsable du Fonds sur les obstacles institutionnels à la participation des femmes et sur l'approche du Fonds visant à soutenir les femmes dans les institutions nationales de sécurité.



: Suivez-nous sur



<https://x.com/ElsieFund>



<https://elsiefund.org>



elsie.mptf@unwomen.org

© Fonds de l'Initiative Elsie pour les femmes en uniforme dans les opérations de paix