

Session thématique 1 :

L'impact de COVID-19 sur la formation comme base d'une préparation et d'un encadrement efficaces des missions

Dr. Oyono Née THOM Cécile

VUE D'ENSEMBLE

- Introduction
- Première partie : Impact de COVID-19 sur la formation à la paix et à la sécurité par les institutions de formation en Afrique.
- Deuxième partie : Les leçons identifiées à partir de deux (2) programmes de l'ASPTA en 2020 comme base pour la préparation de missions efficaces et le leadership.
- Recommandations
- Conclusion

INTRODUCTION

Tout d'abord, je me joins à tout le monde pour saluer les efforts des organisateurs, qui ont convoqué cette conférence sur un thème à la fois crucial et opportun. Le thème principal : « Maintenir la paix, construire la confiance : Diriger les opérations de paix dans le monde post-COVID », est tout à fait opportun, compte tenu de nombreux défis que la pandémie de COVID-19 a posés aux diverses facettes de l'existence humaine, et en particulier à la paix, la sécurité et la stabilité mondiales.

Deuxièmement, j'exprime ma sincère gratitude aux organisateurs pour avoir étendu cette aimable invitation à moi en tant que Secrétaire exécutif de l'Association Africaine des Formateurs au Soutien de la Paix (APSTA), ainsi que pour m'avoir donné l'honneur d'intervenir lors de la première session thématique, sur le sujet : « L'impact de COVID-19 sur la formation en tant que base pour une préparation et une direction efficaces des missions ».

En accord avec le sujet, ma présentation est organisée en deux (2) parties principales. Dans la première partie, j'aborderai quelques impacts critiques de la pandémie sur la formation. Ma présentation dans cette partie est fondée de manière significative sur l'enquête en ligne menée par le Secrétariat de l'APSTA en collaboration avec l'UNITAR, sur les institutions membres et d'autres centres de formation et de recherche à travers le continent, en rapport avec le même sujet. L'enquête ambitionne de relever les impacts désagregés de la pandémie de COVID-19 sur la formation dans les institutions membres de l'APSTA ainsi que dans d'autres institutions de formation et centres de recherche sur le continent africain.

Dans la deuxième partie, je partagerai quelques leçons identifiées par nos recherches, **dialogues politiques**, ateliers et tables rondes, traitant de la question de l'amélioration de l'efficacité du leadership des missions de paix, dans le contexte de la pandémie et au-delà, comme fondement pour la préparation de missions et de leadership efficaces à l'avenir.

Enfin, ma conclusion sera suivie de quelques recommandations spécifiques aux parties prenantes, tirées de ma discussion précédente sur le sujet et des leçons identifiées par les programmes de l'APSTA au cours de la période examinée.

PREMIÈRE PARTIE :

Impact du COVID-19 sur l'implémentation des programmes de formation à la paix et à la sécurité par les institutions de formation en Afrique

La pandémie de COVID-19, à la fin du mois de mai 2021, a fait environ 130 000 victimes africaines, avec environ 5 millions de cas¹. L'histoire du COVID-19 en Afrique est pleine de nuances, puisque seuls 10 pays représentent plus de 80 % de tous les cas et que les implications socio-économiques révèlent des préjugés sexistes². La pandémie a eu un impact négatif sur la formation à la paix et à la sécurité sur tout le continent, en particulier sur la mise en œuvre des activités de formation liées à la FAA/OSP par la CUA/les CER/MR/les États membres, les CF/IF et les OSP de l'UA³.

Les incidences négatives se manifestent par des perturbations des formations liées à la FAA/OSP telles que définies dans les directives de formation de la FAA 2018-2020 ; des perturbations des programmes de formation et des plans de travail par les prestataires de formation ; des contraintes budgétaires ; des restrictions de voyage ; des défis de migration de certaines ou de toutes les activités de formation des plateformes en présentiel aux plateformes virtuelles pendant le confinement total ; les leçons tirée des lacunes de la formation, telles que

¹ Université Johns Hopkins, corona virus in Africa tracker, consulté le 20 mai 2021.

² PNUD « Impact socio-économique à long terme de Covid-19 dans le contexte africain », mars 2021

³ Rapport du 12ème atelier de mise en œuvre de la formation de la FAA, qui s'est tenu les 9 et 10 novembre 2020.

l'inclusion de modules de renforcement de la confiance ; et enfin, l'évidence de l'impératif d'accentuer la formation des femmes soldats de la paix en raison des avantages comparatifs qu'elles apportent aux missions, en particulier dans les contextes de crises de santé publique. Ces impacts sont brièvement discutés par la suite.

a. Perturbation de la mise en œuvre des directives de formation de la FAA 2018-2020

La pandémie COVID-19 a eu un impact nocif sur la mise en œuvre des directives de formation 2018-2020 de la FAA. Cela a été constaté lors du 12^{ème} atelier de mise en œuvre de la formation FAA qui s'est tenu virtuellement du 9 au 10 novembre 2020. Les institutions de formation ont affirmé avoir subi de graves distorsions dans leurs programmes de formation respectifs en raison de la pandémie. Ces entraves ont allées de l'annulation pure et simple des formations à la réduction du nombre de participants, en passant par la fermeture totale des centres de formation. Une enquête récente de l'APSTA et de l'INUFR, en mai 2021 sur le sujet, indique que les institutions de formation à travers le continent ont réduit les activités de formation de 50 à 75 pour cent. En outre, les formations en mission ont également été interrompues en raison des restrictions de voyage et de la suspension de la rotation statutaire des casques bleus. Ainsi, la pandémie a considérablement perturbé les formations programmées à travers le continent.

b. Perturbation des programmes et des plans de travail des institutions de formation

Outre la CUA et les CER/MR, les institutions nationales de formation ont été eniblement touchées par la pandémie. La plupart, sinon la totalité de ces institutions ont fermé leurs portes pendant les périodes de confinement et comme un nombre important de formations prévues pour la période étaient des formations en présentiel, ces activités de formation ont été soit suspendues soit annulées. L'enquête de l'APSTA-UNITAR indique que 100 % des institutions de formation qui ont participé à l'enquête ont effectivement fermé leurs centres respectifs et ont suspendu toutes les activités de formation pendant le confinement total de la première vague. Cependant, après le déconfinement, environ 25 % des institutions de formation interrogées ont immédiatement repris la formation en respectant strictement les mesures préventives du COVID-19.

c. Conséquences budgétaires des perturbations des programmes de formation

L'impact négatif de la pandémie sur l'économie mondiale a également des répercussions sur les fonds destinés à la formation en Afrique. Alors que les institutions de formation s'efforcent d'utiliser judicieusement les fonds déjà promis par les donateurs, l'obtention de nouveaux fonds pour la formation pourrait s'avérer plus difficile à l'avenir. Selon l'enquête de l'APSTA-UNITAR, les institutions de formation qui dispensaient habituellement environ 20 formations

ou plus par an, pourraient ne pas être en mesure d'atteindre de tels chiffres au cours de la pandémie, en partie à cause du manque de fonds pour la formation.

d. Restrictions de voyage et conséquences pour la formation régionale en Afrique

Les formations ou les programmes, en particulier pour la FFA/OSP, qui impliquent des participants de pays situés dans une région ou en dehors de celle-ci ont été sérieusement entravés sur tout le continent. Alors que certaines institutions de formation les ont transformées en formations "nationales", d'autres les ont carrément annulées ou suspendues. La mauvaise nouvelle est que certaines de ces formations ou activités FAA/OSP prévues n'ont pas encore eu lieu, selon l'enquête APSTA-UNITAR 2021.

e. Expériences divergentes sur la migration d'urgence des formations vers des plateformes numérique

Les institutions de formation à travers le continent étaient à différents niveaux et expertise en ce qui concerne le déploiement de l'apprentissage en ligne. Ceux qui disposaient d'un niveau appréciable d'équipements et d'expertise en matière d'apprentissage électronique ont été en mesure de migrer rapidement certaines formations vers des plates-formes en ligne, dans la mesure du possible, tandis que ceux qui n'avaient pas cette capacité ont eu du mal à l'acquérir. Selon l'enquête de l'APSTA-UNITAR, les taux de réussite de la migration des formations vers des plateformes numériques allaient de faibles à satisfaisants. De plus, des défis tels que le fait que les participants se connectent et éteignent les caméras et le son, afin de s'occuper d'autres préoccupations, ont été notés par 50 % des répondants à l'enquête. Ainsi, si l'apprentissage virtuel ne peut pas remplacer complètement l'apprentissage en présentiel, l'apprentissage virtuel lui-même doit être amélioré.

f. Inclusion impérative de modules de renforcement de la confiance dans la formation de la FAA/OSP

Les tensions entre les locaux et les casques bleus sur le continent ont certainement des racines dans les modèles de relations civilo-militaires de nombreux pays africains après l'indépendance. Une caractéristique centrale de ce modèle est la désinvolture du personnel en uniforme dans ses relations avec la population locale. Par conséquent, lorsque survient une pandémie comme le COVID-19, dont la propagation est liée à la présence d'étrangers, les anciennes tensions entre la population locale et les casques bleus - considérés comme des étrangers et des propagateurs du virus - sont ravivées. La meilleure approche consiste donc à doter les soldats de la paix, jusqu'aux niveaux tactiques, de capacités de renforcement de la confiance, plutôt que de s'en remettre uniquement au directeur de la communication ou aux hauts responsables de la mission. Pour parvenir à instaurer la confiance jusqu'aux niveaux tactiques, il faut intégrer des modules connexes. C'est une leçon essentielle de l'impact du coronavirus dans des endroits comme la République centrafricaine, où la mission a été surnommée "MINUSCAVIRUS".

g. Nouvelles possibilités d'accentuer les avantages comparatifs des femmes soldats de la paix.

Les femmes ne constituaient que 4,7 % des contingents militaires et 10,8 % des unités de police constituées sur les quelque 95 000 casques bleus déployés dans les 13 opérations de l'ONU en 2019, dont 7 (54 %) en Afrique. Seuls environ 6 % de l'ensemble du personnel en uniforme dans les missions sont des femmes. Pourtant, les femmes Casques bleus sont en première ligne en tant que contingents intégraux et parfois les plus dignes de confiance (MINUSTAH lors de l'épidémie de choléra en Haïti dans les années 2010), en réponse à la pandémie de COVID-19 ainsi que dans la mise en œuvre des mandats des missions. Ainsi, les crises de santé publique plaident fortement en faveur de l'accélération de la participation des femmes soldats de la paix et de leur préparation aux responsabilités de leadership, malgré les défis à relever (voir la deuxième partie).

DEUXIÈME PARTIE :

Enseignements tirés de deux programmes ASPTA en 2020 comme fondement pour la préparation de missions et d'un leadership efficaces

I. Quinze (15) ans de formation des cadres supérieurs de mission en Afrique : Expériences et leçons

En 2020, l'Association africaine des formateurs au soutien de la paix, répondant aux préoccupations des institutions membres et d'autres CF, sur la prolifération des initiatives et des particularités dans la conduite du LSME (langage de modélisation spécifique aux exigences) dans diverses régions, s'est lancée dans la documentation des leçons pertinentes. Ceci a été fait en consultation avec la Division des opérations de soutien de la paix de l'UA et avec le soutien de l'Institut des Nations Unies pour la formation et la recherche (UNITAR).

Les enseignements fondamentaux identifiés par plus de 30 experts LSM de renommée mondiale se sont traduits par plus de 80 recommandations spécifiques aux modules⁴. Les leçons ont mis en évidence des lacunes critiques dans la formation au LSM, avec des implications négatives pour la performance dans les missions. Les lacunes signalent des disparités notables dans les normes d'une région à l'autre et la diminution de la qualité de nombreux aspects de la formation, notamment en ce qui concerne 1) la sélection des participants ; 2) la facilitation et le mentorat ; 3) le contenu ; 4) la méthode de prestation ; 5) la formation au leadership ; 6) l'intégration des nouvelles technologies ; 7) la formation à la gestion de la stratégie de communication de la mission et 8) l'intégration de la dimension de genre. Les lacunes, les leçons et les recommandations sont brièvement présentées/discutées par la suite :

a. Formation au leadership

Les évaluations globales des opérations de maintien de la paix, depuis près de deux décennies, ont régulièrement cité le leadership comme la clé de leur succès⁵. Les leçons essentielles

⁴ Voir le Rapport sur " Quinze ans de formation des hauts responsables de mission en Afrique : Experiences and Lessons Learned", un projet APSTA-UNITAR, décembre 2020.

⁵ Voir Kevin S. Kennedy et Laura Powers, "Senior Leadership Training in UN Peace Operations", Institut international de la paix, février 2019.

Name 7 skills and/or behaviours that you associate with effective leadership in peacekeeping missions



b. Contenu du cours

En ce qui concerne le contenu du cours, l'idée générale est de revoir les modules afin de refléter le nouvel environnement opérationnel rapide. Lequel environnement est caractérisé par des missions hybrides et des conflits asymétriques. Par conséquent, les experts ont proposé de modifier les modules et d'en ajouter de nouveaux pour répondre aux besoins des environnements opérationnels actuels et futurs. Ils ont également noté la nécessité de déterminer les niveaux de détail appropriés dans le contenu, qui est nécessaire pour les hauts dirigeants et autres personnels des fonctions de mission substantielles. Les principaux points d'examen concernant les modules respectifs du contenu du cours LSM comprennent, entre autre, les éléments suivants :

- Analyse de conflit

- nécessité de mettre l'accent sur l'analyse de conflit opérationnelle (et non académique) qui recommande la meilleure ligne d'action ou de décision à l'équipe de direction de la mission et aide à prioriser l'action dans la mission ;

- Menaces contemporaines

- 1) nécessité d'établir une collaboration étroite avec les cellules de renseignement des missions respectives. Ceci devrait aider les missions à comprendre la dynamique changeante des conflits et à garder une longueur d'avance sur les menaces asymétriques ;

-2) nécessité d'inclure une formation conjointe sur le contre-terrorisme dans le cours LSM dans le cadre d'une approche globale ;

-3) nécessité de mettre l'accent sur la flexibilité structurelle pendant la formation pour améliorer la capacité des missions à s'adapter rapidement aux nouvelles menaces et à répondre aux nouvelles demandes de manière décisive.

Soutien de la mission –

-1) nécessité de relever, pendant la formation, le défi de la microgestion par les hauts responsables, grâce à une compréhension approfondie des descriptions de poste respectives et à l'utilisation de la planification intégrée, afin d'améliorer l'allocation équitable des ressources limitées de la mission ;

-2) nécessité de réduire les conflits entre le commandant de l'unité (CU) et le directeur du soutien de la mission (DSM), en améliorant la compréhension par le CU des processus de logistique, de comptabilité et d'élaboration de rapports.

- Gestion des armes et des munitions et responsabilité

- 1) inclure la question de la responsabilité de la documentation, de l'interdiction et du ramassage des armes légères et de petit calibre (ALPC) dans le cursus de formation ;

-2) aborder les défis émergents de l'intégration des armées régionales (milices ethniques) dans les armées nationales lors de la consolidation de la paix après un conflit.

- Déontologie et discipline & violations des droits de l'homme

- faire comprendre au chef de mission, pendant la formation, que le traitement des questions de déontologie et de discipline ainsi que les violations des droits de l'homme lui incombent et ne doivent pas être déléguées à des officiers subalternes en aval de la chaîne de commandement.

c. Approche pédagogique

En ce qui concerne la méthodologie d'enseignement, les experts ont souligné l'impératif d'une formation au leadership de haute qualité, caractérisée par une combinaison des meilleurs principes de l'andragogie. L'utilisation d'études de cas, de documentaires, ainsi que l'utilisation continue de l'exercice du scénario CARANA ont été renforcées.

d. Sélection des participants

Abordant la question de la sélection de candidats qualifiés pour la formation des hauts responsables de mission, les experts ont affirmé que la sélection de candidats qualifiés facilite la formation, la gestion et l'efficacité de la mission, ainsi que la compréhension du mandat et sa mise en œuvre effective. Compte tenu de ces éléments, les experts ont souligné la nécessité de 1) de préparer et de contrôler les candidats potentiels aux cours LSM dès les niveaux tactique et opérationnel, en tant que qualifications préalables, avant de les inviter au cours LSM ; 2) de mettre l'accent sur une coordination étroite entre l'Union africaine et les États membres ainsi que sur la transparence du processus de sélection.

e. Facilitation et mentorat

En ce qui concerne la facilitation et le mentorat, les experts ont souligné la nécessité de développer et de mettre constamment à jour une base de données d'animateurs compétents et expérimentés, capables de comprendre le statut mental et professionnel des participants. En outre, ils ont mis l'accent sur l'utilisation des meilleurs modèles d'apprentissage pour adultes, fondés sur une participation, une discussion et un engagement accrus dans les exercices afin d'augmenter et d'améliorer la compréhension. En ce qui concerne spécifiquement le mentorat, les experts ont préconisé l'inclusion d'acteurs de missions en cours en tant que mentors pendant la formation, afin de partager avec les participants leur expérience en temps réel de la dynamique de l'environnement de la mission.

f. Intégration des nouvelles technologies

En abordant la question de l'intégration des nouvelles technologies dans la formation, notamment dans le contexte des restrictions de voyage dues à la pandémie de COVID-19, les experts ont noté les difficultés à maximiser la concentration des participants. Ils ont également souligné les défis associés à l'engagement virtuel des participants avec les mentors, notamment les questions liées à la proxémique, au langage corporel pendant la formation. En outre, le travail en groupe peut poser des problèmes critiques. En fin de compte, les experts ont affirmé la nécessité de poursuivre la conduite en présentiel de la formation des cadres supérieurs, malgré l'intervention de l'expert de l'École des cadres des Nations Unies sur les progrès des approches d'apprentissage en ligne, notamment les approches mixtes, hybrides ou inversées.

L'accent est mis sur la difficulté d'encourager la participation en ligne ainsi que sur la faible motivation des candidats potentiels à lire les documents en ligne avant le cours. Par conséquent, les experts renforcent leur soutien aux cours préparatoires en ligne, mais maintiennent que l'enseignement du LSM doit continuer à être dispensé par le biais d'une méthodologie en présentiel.

g. Gestion de la stratégie de communication de la mission

En ce qui concerne la gestion de la stratégie de communication de la mission, les experts soulignent la nécessité d'exposer les hauts responsables de la mission à l'élaboration d'un plan d'action pour la stratégie de communication de la mission pendant la formation LSM. En sus, la stratégie doit être en rapport étroit avec les objectifs des autres parties prenantes critiques, y compris le pays hôte et les partenaires. Les experts ont également souligné l'importance de ce module pour les dirigeants, en particulier le CM, le CU et le CP, car ils doivent diriger la stratégie de communication, plutôt que de la déléguer à un officier subalterne, comme le directeur des communications, en aval de la chaîne de commandement.

h. Intégration de la dimension de genre

Les experts ont souligné la nécessité d'accroître la participation des femmes aux cours de LSM ainsi que leur déploiement en mission, notamment en tant qu'observateurs militaires. Ils ont également insisté sur l'invitation de femmes vétérans du maintien de la paix à partager leur expérience avec les participants lors des cours LSM. L'accent est mis sur l'élargissement de la prise en compte de la victimisation des femmes pendant les conflits ainsi que sur l'augmentation du rôle des femmes dans la résolution de ces problèmes, car elles sont mieux adaptées à ces fonctions.

II. Les femmes dans le leadership du maintien de la paix : Expériences et leçons

En commémoration de la Journée internationale des Casques bleus de l'ONU de 2020, avec le thème : "Les femmes dans le maintien de la paix : Une clé pour la paix ", l'Association Africaine des Formateurs au Soutien de la Paix (APSTA) en collaboration avec le Ministère des Relations Extérieures (MINREX) de la République du Cameroun a organisé une table ronde (webinaire) sur le thème : "Les femmes dans le leadership du maintien de la paix :

Expériences et leçons". La table ronde a réuni des femmes casques bleus de niveau stratégique des institutions africaines de formation ainsi que des experts sur les femmes dans les opérations de maintien de la paix et de soutien à la paix du monde entier. Ces panélistes de haut vol ont examiné l'idée maîtresse de la table ronde à la lumière du thème de la célébration du 29 mai 2020, Journée internationale des Casques bleus.

Au total, 17 participants ont pris part au webinaire de la table ronde ; 7 participants ont rejoint la table ronde via Zoom à partir de 6 pays différents, tandis que 10 participants du Cameroun ont assisté, physiquement présents au Secrétariat, y compris un invité d'honneur spécial, le représentant du ministre des Relations extérieures, République du Cameroun, Madame Cécile MBALLA EYENGA ainsi que d'autres dignitaires.

Expériences et leçons fondamentale sur les femmes dans le leadership du maintien de la paix

Les participants ont également souligné les expériences et les leçons capitales tirées ou récoltées de la gestion de la myriade de questions et de défis associés au déploiement des femmes dans les missions. Il s'agit notamment des points suivants :

- a. Les femmes sont des retardataires dans l'apprentissage stratégique ou la formation au leadership parce qu'elles ne sont pas souvent déployées pour la formation du personnel, des collègues de guerre ou de défense, et donc même lorsque des opportunités existent pour le leadership des femmes, il n'y a pas de femmes qualifiées pour le poste, de sorte que les hommes prennent le poste ; l'exemple du Nigeria où l'unité entièrement féminine est dirigée par un homme.
- b. Lorsque des femmes ou des hommes occupent des postes de direction ou des postes stratégiques, l'intégration de la dimension de genre s'en trouve renforcée. Au Nigeria, par exemple, la conseillère en matière de genre auprès du chef d'état-major des armées est une femme Général de Brigade.
- c. Les obligations familiales et les attentes de la société découragent les femmes de se porter candidates au déploiement, ce qui explique le faible nombre de candidatures féminines.
- d. Il est confirmé que les femmes casques bleu sont indéniablement très importantes pour le succès des missions.
- e. Les femmes casques bleus donnent souvent l'impression qu'elles n'ont qu'un rôle de soutien pour combler les lacunes des missions.
- f. La plupart des femmes soldats de la paix africaines déployées dans les missions n'ont pas de formation spécialisée pour des rôles spécifiques malgré le fait que les appels à candidatures demandent des spécialisations spécifiques
- g. La plupart des femmes africaines casques bleus sont déployées dans des missions avec l'idée de remplir des rôles tactiques dans les missions.

- h. Les Casques bleus africains qui excellent dans les missions ont dû faire beaucoup d'efforts pour se développer pendant leur mission, mais tous n'ont pas cette humilité et cette disposition d'esprit.
- i. Les femmes africaines de maintien de la paix qui reviennent de mission n'ont jamais l'occasion d'informer les futurs casques bleus sur le point d'être déployés, ce qui ne favorise pas le partage d'expérience.
- j. Des sentiments forts ont été exprimés à l'égard des femmes casques bleus, qui ont l'impression que leur déploiement est une faveur et non un droit.
- k. Les femmes ne sont guère exposées à des formations de niveau stratégique et de leadership comme leurs homologues masculins, telles que les formations dispensées par les écoles d'état-major, de guerre et de défense.
- l. Les femmes progressent davantage sous la direction de chefs d'état-major masculins ou de patrons qui intègrent la dimension de genre dans l'espace professionnel.
- m. Les femmes hésitent à postuler à des postes dans les missions en raison de la domination masculine et du sexisme.
- n. Les femmes ne sont souvent pas incluses dans la planification des missions, ce qui rend difficile l'intégration de la dimension de genre dans le déploiement et les fonctions de la mission, de sorte que les besoins spéciaux des femmes ne sont souvent pas pris en compte, ce qui rend les femmes souvent mal à l'aise dans les missions.
- o. Il n'y a pratiquement pas de personnel féminin senior (militaire) pendant les cours LSM sur le continent africain (étude de cas IPSTC)
- p. Les femmes ont joué un rôle clé dans la déségrégation des forces armées américaines (Erleanor Roosevelt) au début des années 1940.
- q. Les femmes ont besoin d'une formation adéquate, de qualifications et d'un terrain de jeu égal pour leur participation au leadership du maintien de la paix afin d'améliorer leur statut actuel.
- r. La plupart des femmes qui postulent sont souvent sélectionnées pour un déploiement, mais le problème est que les femmes hésitent souvent à postuler.
- s. La plupart des femmes qui sont déployées ont démontré qu'elles étaient plus vaillantes, compétentes et dynamiques que leurs homologues masculins.
- t. L'expérience montre également qu'il n'y a pas assez de femmes candidates au niveau national et que la sélection est faible à ce niveau, ce qui nécessite une plus grande sensibilisation des femmes au niveau national.
- u. Les femmes ne sont pas assez audacieuses pour postuler. Le problème se situe donc au niveau national, où les femmes hésitent à postuler.

v. Les femmes devraient " se forcer " à occuper des postes de direction dans les missions, car l'expérience a montré que la plupart des femmes ne le font pas ;

w. La plupart des femmes ne servent pas dans des unités de combat, elles servent plutôt dans des unités de soutien, ce qui réduit leurs chances de se déployer ou d'occuper des postes de direction ;

CONCLUSION

La pandémie de COVID-19 a eu un impact négatif sur toutes les facettes de l'existence humaine, plus particulièrement en Afrique, en raison des vulnérabilités plus élevées et des faibles niveaux de résilience des institutions et des indices de développement humain. Ces impacts sont évidents dans les bouleversements socio-économiques auxquels le continent est actuellement confronté depuis l'apparition de la pandémie. En particulier, la formation à la paix et à la sécurité a été fortement ébranlée. Cependant, la pandémie a également créé des opportunités d'introspection et de réflexion sur la manière d'améliorer les institutions et les systèmes pour les rendre plus adéquats dans le développement et le maintien des capacités nécessaires à la gestion des crises, en particulier dans les domaines de la paix et de la sécurité ainsi que de la santé publique. Certaines de ces approches ont été énumérées comme des leçons dans cette présentation.

RECOMMANDATIONS

Compte tenu de ce qui précède, les recommandations suivantes sont formulées en vue d'une préparation et d'une direction plus efficaces des missions :

a. Les impacts de la pandémie du COVID-19 ont été néfastes sur la formation, mais présentent également de nombreuses opportunités pour améliorer les approches et les objectifs de la formation pour la paix et la sécurité sur le continent et ailleurs.

b. Il est urgent de combler les lacunes identifiées ci-dessus dans le contenu et la méthodologie de la formation des hauts responsables sur le continent et ailleurs.

c. La formation des femmes aux responsabilités respectives avant le déploiement (pré-déploiement) devrait être professionnalisée car le recrutement se fait en fonction du profil professionnel et de l'expertise des candidats.

d. Les obstacles à la participation des femmes devraient être suivis, évalués, signalés et traités, en particulier les problèmes de politique.

e. La migration de la formation vers des plates-formes numériques dans le cadre de l'apprentissage en ligne devrait être étudiée attentivement afin de trouver les meilleures approches pour inciter et motiver les participants à la formation virtuelle.