



Assemblée générale

Distr.
GENERALE

A/45/113/Add.1
18 octobre 1990
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

Quarante-cinquième session
Points 79 et 123 de l'ordre du jour

DEVELOPPEMENT ET COOPERATION ECONOMIQUE INTERNATIONALE

CORPS COMMUN D'INSPECTION

La mise en valeur des ressources humaines par
la coopération technique

Note du Secrétaire général

Additif

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale les observations du Comité administratif de coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "La mise en valeur des ressources humaines par la coopération technique" (A/45/113).

Observations du Comité administratif de coordination sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "La mise en valeur des ressources humaines par la coopération technique"
(JIU/REP/89/10)

I. INTRODUCTION

1. Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé "La mise en valeur des ressources humaines par la coopération technique" (A/45/113) vient à point nommé, vu l'attention et l'importance croissantes que le système des Nations Unies a, ces dernières années, accordées à la mise en valeur des ressources humaines. Les conclusions et les recommandations de ce rapport font ressortir certains aspects importants des programmes et activités du système qui visent à assurer la mise en valeur des ressources humaines par la coopération technique.

2. Le Comité administratif de coordination (CAC) note que le rapport décrit les activités de diverses organisations du système concernant la mise en valeur des ressources humaines et qu'il appelle l'attention sur les problèmes que ces organisations rencontrent dans l'exécution de leurs programmes. Cependant, certaines organisations estiment que le rapport ne rend pas bien compte de leurs programmes.

3. Les inspecteurs pensent que l'apport du système à la mise en valeur des ressources humaines est considérable et que les Etats Membres sont les principaux bénéficiaires de cet effort. En même temps, ils font toutefois observer que l'intégration de cet effort dans le processus de développement des pays en développement n'est pas toujours couronnée de succès. A titre d'exemple, ils signalent le taux de déperdition élevé - voire le non-emploi - du personnel formé qui n'est pas toujours employé, par l'administration du pays d'origine, dans les fonctions correspondant à la formation reçue. Dans leurs conclusions, les inspecteurs soulignent qu'il faut définir une approche mieux concertée de la question de la mise en valeur des ressources humaines par la coopération technique dans le système des Nations Unies. A cette fin, ils font trois recommandations, fondées sur leurs observations : a) créer un "organe de liaison" interinstitutions en matière de mise en valeur des ressources humaines; b) favoriser l'épanouissement humain au niveau de la communauté; c) faire de la mise en valeur des ressources humaines et de son intégration au processus de développement un point permanent de l'ordre du jour des réunions du Comité spécial chargé d'élaborer la Stratégie internationale du développement pour la quatrième Décennie des Nations Unies pour le développement.

II. OBSERVATIONS

Observations générales

4. Comme les inspecteurs l'ont noté, la mise en valeur des ressources humaines a toujours été une préoccupation majeure dans tous les programmes de développement des organismes des Nations Unies. Le CAC pense avec les inspecteurs que la connaissance et la compréhension des relations fondamentales entre l'épanouissement humain et le développement économique et social et de l'interdépendance très

étroite qui existe entre les diverses composantes de la mise en valeur des ressources humaines sont toujours insuffisantes. En conséquence, on reconnaît de plus en plus la nécessité de recherches tendant à mieux déterminer les politiques dans ce domaine. Le CAC convient aussi avec les inspecteurs de l'importance que la coordination interinstitutions présente pour la mise en valeur des ressources humaines par la coopération technique.

5. Le rapport est un abrégé utile des activités des organisations en matière de mise en valeur des ressources humaines et il contient des données quantitatives sur divers programmes de bourses d'études et de formation du système des Nations Unies, mais il aurait gagné à analyser ces activités de plus près, notamment à mieux définir des concepts essentiels comme la mise en valeur des ressources humaines et la formation. De ce fait, le CAC pense qu'un cadre analytique plus solide, reposant sur une méthodologie et des principes directeurs clairement définis, aurait rendu le rapport plus persuasif.

6. Quant au taux de déperdition élevé et au non-emploi du personnel formé que les inspecteurs ont signalés dans leur rapport, certaines organisations éprouvent le même souci et attribuent le phénomène à deux raisons : a) les pays en développement modifient constamment les priorités des pouvoirs publics, si bien que le personnel formé se voit conférer des responsabilités nouvelles qui n'exigent pas l'usage des aptitudes auxquelles il a été formé; b) les stagiaires ne sont pas toujours bien choisis. En revanche, d'autres organisations ont jugé que l'absorption du personnel formé ne s'est pas nécessairement révélée difficile. On a aussi fait observer que bien des gens (appartenant habituellement à la fonction publique), après avoir été formés, tendent à quitter le service de l'Etat pour le secteur privé. Cela est regrettable pour ce qui est de l'exécution des tâches, mais on peut penser qu'il y a là, à long terme, un apport à la mise en valeur des ressources humaines du pays considéré, à condition que les intéressés n'en partent pas.

7. Autre point sur lequel certaines organisations n'ont pas partagé l'avis des inspecteurs : la façon d'identifier l'élément mise en valeur des ressources humaines dans leurs programmes. Les inspecteurs eux-mêmes ont mentionné cette difficulté au paragraphe 9 de leur rapport et ont noté que, dans le cas de l'Unesco, pratiquement toutes les activités, vu leur caractère complexe, ont pour objet la mise en valeur des ressources humaines. A ce sujet, la FAO a fait observer que les programmes d'autres organisations, dont la FAO, ont aussi un caractère complexe et que ses propres activités de mise en valeur des ressources humaines ont bien plus d'ampleur que ne l'indique le rapport des inspecteurs.

Observations concernant les recommandations

8. La recommandation 1 tend à créer un "organe de liaison" interinstitutions, chargé de suivre et d'évaluer la coordination de l'élaboration et de l'exécution des programmes de mise en valeur des ressources humaines par les Etats Membres et les institutions du système des Nations Unies. Le CAC convient, en principe, qu'il faut assurer une coordination appropriée et éviter les doubles emplois dans les programmes du système des Nations Unies relatifs à la mise en valeur des ressources humaines.

9. Néanmoins, le CAC estime que le dispositif de coordination à cette fin doit être souple et doit tenir compte de l'ampleur et de la diversité de l'action que les organisations mènent en matière de mise en valeur des ressources humaines.
10. Quant à la proposition des inspecteurs touchant un organe de liaison, beaucoup de membres du CAC se sont dits préoccupés par les difficultés que cet organe risquerait de rencontrer en s'efforçant d'accorder l'attention voulue à tous les programmes dans tous les secteurs. Selon eux, on risquait simplement, de la sorte, d'alourdir l'appareil bureaucratique. La coordination voulue était assurée par les mécanismes interorganisations existants, en particulier dans le cadre du CAC. On a aussi fait observer qu'il existait différentes formes de mécanismes de coordination entre organisations, y compris les consultations bilatérales, pour améliorer la coordination.
11. En ce qui concerne la possibilité de confier le rôle d'organe de liaison au PNUD, comme il est envisagé dans la même recommandation, certains membres du CAC y verraient un choix raisonnable. D'autres, en revanche, ne sont pas d'accord, pensant que les activités du système des Nations Unies en matière de mise en valeur des ressources humaines ont une autre ampleur que les projets financés par le PNUD et qu'un organe de liaison de ce genre risquerait de ne pas convenir pour les projets ou activités de formation financés directement par des gouvernements donateurs individuels.
12. La recommandation 2 tend à favoriser l'épanouissement humain au niveau de la communauté, de manière que tous ceux dont le travail est nécessaire puissent participer volontairement et activement au processus de développement. Le CAC convient sans réserve de l'importance de la mobilisation au niveau de la communauté. En même temps, il faut toutefois se rappeler que, dans diverses organisations techniques, il est inévitable que certains programmes de formation ne visent pas la communauté mais des techniciens qualifiés, en raison de la nature hautement technique et professionnelle des programmes de formation.
14. Quant à la recommandation 3, le CAC reconnaît que la mise en valeur des ressources humaines doit constituer un élément clef de la Stratégie internationale du développement pour la quatrième Décennie des Nations Unies pour le développement et il l'a indiqué au Comité spécial. Le CAC accueille aussi avec satisfaction la proposition des inspecteurs tendant à ce que les critères, l'approche méthodologique et tous les autres aspects du problème fassent l'objet d'un examen plus approfondi au niveau intergouvernemental. La question étant à l'ordre du jour du Conseil économique et social, le CAC pense que c'est là que cet examen pourrait avoir lieu.
