



Assemblée générale
Conseil économique et social

Distr.
GENERALE
A/44/229 ✓
E/1989/60
17 mai 1989
FRANCAIS
ORIGINAL : ANGLAIS

ASSEMBLEE GENERALE
Quarante-quatrième session
Point 12 de la liste préliminaire*
RAPPORT DU CONSEIL ECONOMIQUE ET
SOCIAL

CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL
Seconde session ordinaire
de 1989
MISE EN VALEUR DES RESSOURCES
HUMAINES ET ACTIVITES DU
SYSTEME DES NATIONS UNIES
DANS CE DOMAINE

Mise en valeur des ressources humaines et activités
du système des Nations Unies dans ce domaine

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Par sa résolution 1987/81, le Conseil économique et social priait le Secrétaire général de préparer un rapport complet sur la mise en valeur des ressources humaines et sur les activités du système dans ce domaine. Le présent rapport examine la notion de mise en valeur des ressources humaines, fait référence à de précédents rapports et études de l'ONU sur ce sujet, décrit les activités mises en oeuvre par les divers organismes et organisations du système, et se termine par des conclusions et des recommandations. Dans ce rapport, le Secrétaire général observe que l'un des objectifs à atteindre au cours des années qui viennent sera de préserver et d'améliorer la situation sociale en période d'austérité. La mise en valeur des ressources humaines est devenue l'un des domaines d'action prioritaire des organisations du système. Le Secrétaire général recommande notamment que ces organisations travaillent en commun, par l'intermédiaire des mécanismes existants du Comité administratif de coordination, en vue de parvenir à une définition commune et pratique de ce qu'est la notion de mise en valeur des ressources humaines. A cet égard, le rapport met l'accent sur les efforts déployés par différents organes de l'ONU, y compris les commissions régionales, afin de donner un contenu concret à cette notion. Les organismes et organisations du système pourraient exécuter des programmes communs et d'autres types d'activités communes afin de coordonner plus étroitement leurs activités dans ce domaine.

* A/44/50/Rev.1.

La mise en valeur des ressources humaines, qui est par nature même un processus dynamique, devrait être suivie en permanence par l'Assemblée générale et le Conseil économique et social. La Stratégie internationale du développement pour la quatrième Décennie des Nations Unies pour le développement devrait tenir pleinement compte de l'importance que les Etats Membres souhaitent accorder à la mise en valeur des ressources humaines.

I. INTRODUCTION

1. Par sa résolution 1987/81, le Conseil économique et social priait le Secrétaire général de soumettre un rapport complet sur la mise en valeur des ressources humaines et sur les activités de l'ensemble du système dans ce domaine, avec des conclusions et des recommandations, à l'Assemblée générale à sa quarante-quatrième session, par l'intermédiaire du Conseil économique et social, pour examen et décision. Il invitait également les gouvernements des Etats Membres à fournir au Secrétaire général des renseignements, qu'il incorporerait dans son rapport, sur leur expérience en matière de mise en valeur des ressources humaines.

2. Le présent rapport fait suite à cette résolution et est le résultat des consultations engagées par le Secrétaire général avec l'ensemble des organismes et organisations du système. En ce qui concerne l'expérience des Etats Membres, ces derniers n'ont pas communiqué directement au Secrétaire général des informations susceptibles d'être prises en compte dans le rapport. Le Secrétaire général a demandé aux commissions économiques régionales de l'ONU de lui transmettre les informations dont elles disposaient à ce sujet, mais les renseignements reçus sont succincts et incomplets. Le présent rapport ne contient donc pas de données précises sur l'expérience des Etats Membres dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines.

3. Le rapport est divisé en trois parties. La première est consacrée à la notion de mise en valeur des ressources humaines. La deuxième fournit des informations sur les activités en cours ou prévues du système des Nations Unies dans ce domaine. Elle mentionne de précédents rapports et études de l'ONU ainsi que des décisions récentes d'organes intergouvernementaux de l'ONU et d'organes interinstitutions, puis décrit les activités des différents organismes et organisations du système telles qu'elles ressortent des informations communiquées au Secrétaire général. La troisième partie, enfin, contient les conclusions et recommandations du Secrétaire général.

II. LA NOTION DE MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES

4. La notion de mise en valeur des ressources humaines, qui a considérablement évolué ces dernières années, est à la fois vaste et complexe. La mise en valeur des ressources humaines est en même temps un préalable indispensable au développement et l'objectif ultime du développement, c'est-à-dire à la fois un moyen et une fin. De fait, elle est devenue une stratégie de développement à part entière que l'on peut comparer à des stratégies plus traditionnelles mettant l'accent sur les variables économiques.

5. On ne peut toutefois pas dire que cette façon d'aborder le développement soit véritablement nouvelle : en 1967 déjà, le Secrétaire général avait préparé un important rapport sur la mise en valeur et l'utilisation des ressources humaines dans les pays en voie de développement (E/4353). Au cours des dernières années, cette notion, qui à l'origine était relativement restreinte et ne recouvrait que l'offre de main-d'oeuvre ou l'obtention de qualifications, s'est développée et il est désormais largement admis qu'elle recouvre un processus de développement axé sur l'homme et destiné à développer l'ensemble des capacités et des compétences des êtres humains. Cette conception met donc l'accent sur la dimension humaine du développement, les individus en étant les premiers bénéficiaires. Ainsi, dans son rapport de 1988, le Comité de la planification du développement déclarait, en conclusion, que "l'objectif ultime du développement économique devrait être la mise en valeur des ressources humaines" 1/.

6. Les partisans de cette définition élargie de la mise en valeur des ressources humaines n'ignorent pas l'importance de la croissance économique et de la production de biens et de services. Ils soulignent même au contraire que le fait de mettre l'accent sur la mise en valeur intégrale des ressources humaines constitue un moyen à la fois efficace et efficient d'encourager la croissance et de développer la production. Il est communément admis que l'homme sera un facteur déterminant de la croissance économique à l'avenir. Selon la Déclaration d'Amman publiée en 1988 à la suite de la table ronde PNUD/Nord-Sud :

D'ici à l'an 2000, la mise en valeur des ressources humaines aura acquis une importance et une place nouvelles aussi bien pour les pays en développement que pour les pays industrialisés car la compétitivité, la productivité, l'existence d'une main-d'oeuvre qualifiée, l'emploi de personnel compétent et les capacités de gestion seront devenus les facteurs clefs du développement économique. Pour la plus large part, l'accroissement de la production mondiale ne sera pas du à un développement des moyens matériels de production mais à l'amélioration des capacités. Ce seront les individus, avec leur formation, leurs compétences et leurs spécialisations qui, en mettant à profit les nouveaux progrès techniques dans le domaine de l'informatique et des télécommunications, deviendront les moteurs de la croissance économique 2/.

7. Il n'existe pas de définition admise par tous de ce que recouvre concrètement l'expression "mise en valeur des ressources humaines", mais on peut néanmoins en identifier les éléments. Le Comité de la planification du développement a suggéré que les programmes de mise en valeur des ressources humaines pouvaient être classés en trois grandes catégories, à savoir : a) éducation et formation; b) services de santé, approvisionnement en eau et assainissement; c) politiques en matière de sécurité alimentaire et de nutrition 3/. Pour les membres du CAC, " la mise en valeur des ressources humaines englobe tout ce qui peut donner aux êtres humains la possibilité d'un plein épanouissement, qu'il s'agisse de l'éducation, de la santé, du travail, des aptitudes professionnelles, de l'adaptabilité aux nouvelles technologies ou de la culture" (E/1988/42, p. 8). Dans un autre rapport de l'ONU, on peut lire que la notion de mise en valeur des ressources humaines s'étend à "toute une gamme de domaines comme la nutrition, l'alphabétisation, la santé, le logement et les techniques appropriées" (E/1987/83, p. 6).

....

8. La mise en valeur des ressources humaines est un processus complexe comportant divers éléments qu'il faut intégrer. Pour l'Administrateur du PNUD (DP/1986/10, p. 4) :

La mise en valeur des ressources humaines doit être définie de façon large en raison des liens intersectoriels qu'elle implique, notamment entre la scolarisation, l'âge du mariage et les connaissances en matière de planification familiale, entre la productivité et la ration calorique, entre l'éducation et la productivité des exploitants agricoles. Investir massivement dans l'enseignement et la formation professionnelle sans mettre en oeuvre un programme de création d'emplois ni prévoir de débouchés pour exploiter l'énergie humaine, ne fera qu'aggraver l'exode des cerveaux et mettre de larges secteurs de la population à l'écart du développement.

L'existence de ces liens intersectoriels ne fait, certes, que rendre le problème plus complexe, mais du fait même de son étendue, la notion de mise en valeur des ressources humaines peut servir de cadre général à l'élaboration de politiques de développement. Comme on peut le lire dans la conclusion d'un rapport de l'ONU (E/1988/65, p. 25) :

L'importance accordée au développement humain rappelle utilement que l'être humain est à la fois l'objectif du développement et son moyen essentiel. Cette notion permet également de remédier à l'excessive fragmentation de la politique sociale. L'expérience a bien montré, en effet, que les progrès qui peuvent être réalisés dans les divers domaines de la mise en valeur des ressources humaines se renforcent mutuellement : une meilleure instruction conduit à une meilleure alimentation et à un meilleur état de santé, et réciproquement.

La notion de mise en valeur des ressources humaines ouvre ainsi la voie à une conception plus synthétique de la politique de développement, conception qui n'a en fait rien de nouveau mais qu'une spécialisation et une institutionnalisation excessives ont fait perdre de vue.

9. Depuis la fin de la seconde guerre mondiale, des progrès considérables ont été réalisés, dans toutes les régions du monde, en matière de mise en valeur des ressources humaines. Des résultats remarquables ont été obtenus en ce qui concerne l'alphabétisation, l'espérance de vie, la nutrition et d'autres domaines connexes. La croissance économique qui a caractérisé le monde au cours de cette période a sans aucun doute facilité ces progrès.

10. La détérioration de la situation économique de nombreux pays dans les années 80 s'est malheureusement traduite par un renversement de ces tendances positives. Le processus d'ajustement imposé à de nombreux pays en développement, principalement en Amérique latine et en Afrique, a eu pour corollaire une contraction des dépenses sociales et une dégradation des conditions de vie, notamment des couches les plus vulnérables de la population. L'accroissement indéniable des souffrances humaines dans ces pays s'est traduit par de nombreux appels en faveur d'un ajustement à visage humain.

11. Les problèmes ont été particulièrement aigus en Afrique. L'importance de l'endettement, la sécheresse, la désertification et les conflits interminables dans différentes régions du continent ont gravement compromis les chances de développement. Face à la crise que traversent de nombreux pays d'Afrique, l'Assemblée générale a adopté le Programme d'action des Nations Unies pour le redressement économique et le développement de l'Afrique, 1986-1990 (résolution S-13/2, annexe), qui fait une place considérable à la mise en valeur des ressources humaines.

12. Ce regain d'intérêt est en partie une réaction face aux revers qui ont accompagné les processus d'ajustement dans la plupart des pays. On est en effet de plus en plus persuadé que la mise en valeur des capacités humaines a été trop longtemps ignorée. Les efforts destinés à prendre en compte la dimension humaine du développement, jusqu'ici négligée, ont largement contribué à la nouvelle attitude qui se fait désormais jour quant au rôle de la mise en valeur des ressources humaines.

13. Il ne faudrait cependant pas considérer que le vif intérêt que cet aspect du développement suscite actuellement est uniquement imputable à la crise économique que traversent de nombreux pays en développement. Nombre de pays d'Asie en pleine expansion ont également procédé à un réexamen fondamental des résultats du processus de développement. Comme on peut le lire dans un document de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) [ST/ESCAP/601, p. 42 (1)] :

Il est de plus en plus communément admis depuis quelques années qu'il faut revoir et réorienter les efforts de développement de façon à leur donner une "dimension humaine". Cela s'explique en partie par le fait que l'on a de plus en plus clairement conscience que, trop souvent, le "succès" du développement n'a été mesuré qu'en termes économiques et statistiques étroitement définis et que même alors il ne profitait souvent qu'à une minorité de la population.

Par ailleurs, dans certains pays en développement, la croissance économique et la prospérité ont accentué les inégalités face à la répartition du revenu au lieu de les atténuer, et ont favorisé la persistance de graves problèmes sociaux.

14. Parmi les autres facteurs à l'origine du regain d'intérêt pour la mise en valeur des ressources humaines, présents dans de nombreux cas aussi bien dans les pays développés que dans les pays en développement, on peut citer le spectre des licenciements collectifs en raison de l'introduction de nouvelles techniques permettant d'utiliser moins de main-d'œuvre, la modification des structures mondiales de production et l'incidence de cette modification sur les marchés de l'emploi, ainsi que les problèmes posés par le développement et l'adaptation des ressources humaines dans un monde en évolution rapide et marqué par l'instabilité économique.

III. ACTIVITES DES ORGANISMES DU SYSTEME DES NATIONS UNIES DANS LE DOMAINE DE LA MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES

15. La mise en valeur des ressources humaines a toujours été un objectif majeur du système des Nations Unies. Ces dernières années, les organismes et organisations du système ont joué un rôle moteur en ce qui concerne l'élargissement de la notion de mise en valeur des ressources humaines et l'élaboration de plans destinés à en faire une notion pratique.

16. Il est clair, au vu de la résolution 1987/81 du Conseil économique et social - qui est à l'origine du présent rapport - ainsi que d'autres décisions d'organes intergouvernementaux, que les Etats Membres considèrent que les programmes opérationnels de l'ONU et d'autres organisations du système devraient refléter la priorité qu'ils accordent eux-mêmes à la mise en valeur des ressources humaines.

17. Le Conseil d'administration du Programme des Nations Unies pour le développement, examinant l'expérience acquise par le Programme depuis 1970 en matière de mise en valeur des ressources humaines, a "réaffirmé qu'il était conscient que la mise en valeur des ressources humaines faisait partie intégrante de toutes les activités de développement et qu'elle était non seulement un instrument de croissance autonome, mais aussi, en tant que telle, un objectif de développement" (décision 1988/29). De même, le Plan d'action de Jakarta adopté par la CESAP 4/ et la Déclaration de Khartoum approuvée par la CEA 5/ visent à placer l'homme au coeur même des efforts de développement.

18. Conformément aux décisions d'organes intergouvernementaux, la mise en valeur des ressources humaines est devenue un thème majeur des programmes opérationnels de nombreuses organisations du système. Le rapport d'ensemble annuel du Comité administratif de coordination pour 1987 fait de la mise en valeur des ressources humaines l'un des thèmes d'action du système des Nations Unies (E/1988/42, p. 7 à 10). La mise en valeur des ressources humaines, et notamment la coordination des activités du système dans ce domaine, a été examinée lors de la vingt-deuxième série de réunions communes du Comité du programme et de la coordination et du Comité administratif de coordination, tenues en 1987. On peut lire dans le rapport des coprésidents sur les réunions communes des deux organes (E/1987/83, p. 11) que :

Les réunions communes ont conclu que la mise en valeur des ressources humaines était un aspect essentiel du processus de développement et que c'était l'objectif ultime de tous les efforts de développement. Tant que la dimension humaine du processus de développement serait négligée, la vie et la dignité de millions d'êtres humains, en particulier dans les pays en développement, resteraient menacées.

19. La mise en valeur des ressources humaines sera un élément important du plan à moyen terme de l'ONU commençant en 1992 (A/43/329) et une question hautement prioritaire pour de nombreuses autres organisations. Les activités des diverses organisations et institutions spécialisées du système dans ce domaine sont décrites ci-après. Elles ont été regroupées en deux grandes catégories : A. Stratégies de mise en valeur et d'utilisation des ressources humaines, et suivi des activités dans ce domaine; B. Promotion de l'emploi, éducation et formation.

A. Stratégies de mise en valeur et d'utilisation des ressources humaines, et suivi des activités dans ce domaine

20. L'un des objectifs prioritaires de l'Organisation internationale du Travail (OIT) sera de renforcer la capacité des pays en développement à mettre au point et à utiliser des systèmes d'information et de suivi. Pour cela, le Bureau international du Travail (BIT) aidera les Etats membres à obtenir des informations sur le marché du travail afin de suivre, et si possible anticiper, l'incidence des politiques monétaires, budgétaires et commerciales sur l'emploi et la pauvreté. La fourniture d'une assistance pour la création de bases de données statistiques et de mécanismes appropriés au niveau national, avec la participation pleine et entière des organisations d'employeurs et de travailleurs, sera prioritaire au cours des prochaines années.

21. Au niveau international, le BIT continuera de suivre les répercussions des changements structurels intervenant dans le monde entier sur l'emploi, et notamment l'incidence des mesures internes prises par les pays industrialisés pour améliorer le fonctionnement de leur propre économie. Ces activités s'inscriront dans le cadre des efforts de l'ensemble du système en vue de mettre au point des indicateurs permettant de déterminer l'incidence des politiques économiques sur la situation sociale.

22. Dans les pays en développement, le BIT intégrera davantage ses travaux sur les changements démographiques et l'analyse des marchés de l'emploi et continuera d'encourager la prise en compte des questions de population dans l'élaboration des politiques en matière d'emploi et de développement. Une attention particulière sera accordée aux groupes vulnérables face au travail, notamment les femmes et les travailleurs âgés.

23. L'un des principaux objectifs de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) est d'aider les pays membres à disposer de ressources humaines capables de planifier et d'exécuter des programmes de développement. La FAO analyse en permanence, aussi bien au niveau régional qu'au niveau national, les qualifications existantes ainsi que les programmes des centres de formation. Les activités de mise en valeur des ressources humaines sont suivies à l'occasion de missions d'appui technique et d'évaluation. Par ailleurs, le Groupe de travail interdépartemental sur la formation est chargé de superviser l'ensemble des activités exécutées par la FAO dans ce domaine et d'élaborer des principes directeurs concernant les orientations et les priorités à respecter lors de l'élaboration de programmes.

24. Les programmes de mise en valeur des ressources humaines de la FAO concernent principalement trois grands domaines : a) le renforcement des centres nationaux de formation et des centres ruraux ainsi que la définition de politiques nationales pour la mise en valeur des ressources humaines dans le secteur rural; b) l'élaboration et l'utilisation de programmes et de matériel de formation permettant de répondre aux besoins des populations agricoles et rurales; c) la formation dans chaque pays membre d'un noyau d'enseignants et de formateurs. La FAO accorde une attention particulière aux petits exploitants agricoles, y compris les femmes et les jeunes.

25. Pour l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (Unesco), le développement doit être un processus centré sur l'homme et contribuant à l'épanouissement des individus et des sociétés. La mise en valeur des ressources humaines est considérée comme un effort à long terme destiné à orienter le potentiel créatif de chaque homme et de chaque femme en vue du développement indépendant et endogène des communautés. L'Unesco considère qu'il est essentiel de tenir compte de la dimension culturelle des stratégies de mise en valeur des ressources humaines, c'est-à-dire de les adapter aux différents contextes socio-culturels. En fait, en s'appuyant sur les aspects fondamentaux de leur identité culturelle, les sociétés sont en mesure d'encourager leur développement, de participer aux échanges internationaux sur un pied d'égalité et de tirer profit des contributions extérieures. Si les efforts de mise en valeur des ressources humaines négligent ces aspects fondamentaux, ils risquent de ne pas être totalement efficaces, voire d'affaiblir la capacité de création et d'innovation des populations concernées.

26. L'Unesco a dressé une liste de 71 indicateurs en matière de ressources humaines, concernant pour la plupart les conditions de vie des populations. Elle publie des annuaires statistiques présentant des informations aux niveaux national, régional et international en rapport avec les indicateurs.

27. L'Organisation mondiale de la santé (OMS) s'intéresse à la formation appropriée des personnels de santé nécessaires pour atteindre l'objectif de la santé pour tous grâce à la prestation de soins de santé primaires. De nombreux pays réalisent maintenant que les décideurs ont besoin de disposer d'informations exactes et appropriées sur les personnels de santé et la recherche sur les systèmes de santé pour pouvoir faire des choix à la fois rationnels et réalistes entre les diverses politiques possibles de mise en valeur des ressources humaines. C'est pourquoi de plus en plus de pays mettent en place des systèmes d'information à cet effet. Dans de nombreux cas cependant, rien ne permet de déterminer la pertinence des informations recueillies ou d'assurer que les recherches entreprises répondent effectivement directement à un besoin.

28. Dans le cadre de son Programme de développement des ressources humaines pour la santé, l'OMS cherche à coopérer avec les pays afin que la majorité d'entre eux disposent des ressources humaines nécessaires pour assurer le fonctionnement de systèmes de santé nationaux globaux reposant sur les soins de santé primaires d'ici à 1995, et que les autres en soient à un stade de développement qui leur permette d'atteindre cet objectif d'ici la fin du siècle. Le Programme cherche principalement à promouvoir la coopération avec les Etats Membres en vue : a) de renforcer la coordination intersectorielle afin de faciliter la mise en oeuvre de politiques intégrées en matière de systèmes de santé et de mise en valeur des personnels de santé, ainsi que de plans pour les personnels de santé compatibles avec les stratégies nationales de santé pour tous; b) de renforcer les systèmes et les procédures afin d'assurer au mieux le déploiement, l'utilisation et la formation permanente de tous les personnels de santé, notamment au niveau du district; c) d'encourager la création de systèmes nationaux d'information sur les personnels de santé, de renforcer les systèmes existants et de développer la recherche dans ce domaine afin de permettre aux décideurs d'utiliser efficacement les informations disponibles; d) de renforcer la capacité et d'accroître les

ressources des institutions et des programmes d'enseignement; e) d'élaborer, avec l'aide de la population, des approches originales en matière d'enseignement, y compris la formation à la prise de décisions, afin de mieux adapter cet enseignement aux besoins; f) de concevoir et de produire du matériel d'enseignement et d'apprentissage adapté aux conditions locales. L'un des éléments essentiels des soins de santé primaires, à savoir la participation de la population, accorde une place très importante à la promotion de la santé, c'est-à-dire au fait d'inciter progressivement les individus à prendre eux-mêmes des décisions concernant leur mode de vie et leur santé, de même qu'à la tendance vers la prise en charge de "sa propre santé".

29. L'OMS continuera d'encourager l'élaboration simultanée des plans concernant les systèmes nationaux de santé et les personnels de santé afin de garantir l'adoption de politiques bien conçues qui tiennent compte des aspects sociaux et économiques de la mise en valeur des ressources humaines pour la santé. Le programme fait une place importante à la promotion de la participation de la population à tous les stades de l'élaboration, de l'application et de l'évaluation des politiques et plans de formation du personnel.

30. La Banque mondiale évalue la mise en valeur des ressources humaines dans le cadre d'un vaste programme permanent d'étude de la couverture, de la qualité et du coût des services sociaux en matière d'éducation, de formation, de santé et autre. Les études sectorielles et les analyses économiques par pays effectuées par la Banque contiennent désormais normalement une partie consacrée à la participation des groupes défavorisés aux programmes d'éducation et de formation de même qu'à leur présence sur le marché de l'emploi, une attention particulière étant accordée à l'enseignement de base.

31. La Banque participe avec l'UNICEF, l'Unesco et le PNUD à une initiative mondiale en matière d'éducation qui débouchera sur une importante conférence internationale (prévue pour 1990), ayant pour thème "l'éducation pour tous".

32. La Banque espère intensifier sa collaboration avec l'Unesco afin d'améliorer la couverture et la qualité des statistiques comparatives sur l'éducation et de renforcer ainsi la collecte et l'analyse de statistiques pour la planification et la gestion sectorielles. Cet objectif se traduit par des investissements spécifiques dans de nombreux projets qu'elle finance.

33. En ce qui concerne la mise en valeur et la formation des ressources humaines, la Banque accorde un rang de priorité élevé à l'élaboration de systèmes d'information sur les marchés de l'emploi afin de suivre la situation sur ces marchés et de modifier en conséquence les programmes de formation en cours.

34. Les études de la mesure des niveaux de vie réalisées par la Banque sont un instrument important pour identifier les besoins en matière d'éducation, de santé et de nutrition. Les prêts accordés par la Banque à l'industrie, au secteur énergétique et à l'agriculture reposent de plus en plus fréquemment sur une évaluation a priori de l'incidence potentielle des activités concernées sur les populations locales et l'environnement. En ce qui concerne le financement de la mise en valeur des ressources humaines, la Banque encourage les nouvelles approches

....

expérimentales afin d'assurer la participation des communautés, des employeurs et des organisations non gouvernementales tout en cherchant à renforcer leur rôle dans le processus de planification et de prise de décisions.

35. Pendant les années 80, le PNUD a insisté sur la nécessité d'aborder la question de la mise en valeur des ressources humaines de façon intégrée, aussi bien au niveau national qu'au niveau international. Il fournit un appui opérationnel aux activités entreprises par les pays en développement dans ce domaine, notamment en parrainant depuis 1983 toute une série de tables rondes dans le cadre de son Programme d'étude des questions de développement. Il a également organisé des séminaires régionaux sur la mise en valeur des ressources humaines.

36. Le PNUD est déterminé à poursuivre vigoureusement son action à l'appui des efforts déployés par les pays en développement dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines. Au niveau opérationnel, il fournira sur demande aux pays en développement une assistance technique pour la préparation et l'exécution de plans nationaux intégrés. Un rang de priorité plus élevé sera accordé, dans le cadre du processus de programmation par pays, à la correction des problèmes de gestion dans les secteurs public et privé. Le Programme joue un rôle directeur, en coopération avec d'autres organismes et organisations du système, en ce qui concerne la fourniture d'une aide aux gouvernements, sur leur demande, pour la mise en place d'un système équilibré d'incitations destiné à renforcer la capacité d'action de l'administration, des administrations locales, du secteur privé et des institutions communautaires.

37. L'objectif de la stratégie mondiale de l'UNICEF est d'encourager l'adoption de mesures peu coûteuses mais efficaces, permettant d'accroître les chances de survie et de favoriser le développement de l'enfant afin de réduire de moitié la mortalité des enfants de moins de 5 ans d'ici à l'an 2000. Des progrès remarquables ont été réalisés au cours des 10 dernières années et la stratégie de l'UNICEF consiste à mettre à profit les résultats obtenus pour renforcer les services destinés à répondre aux besoins fondamentaux des groupes démunis, aussi bien dans les villes que dans les zones rurales, et à jeter les bases de la reprise de la croissance du revenu des ménages ainsi que de la mise en valeur des ressources humaines nécessaires à une croissance économique durable, notamment en Afrique et en Amérique latine. Les programmes de mise en valeur des ressources humaines de l'UNICEF accordent une place particulière aux groupes démunis des zones urbaines et rurales, aux exploitantes agricoles et aux petits producteurs.

38. L'UNICEF fournit aux pays en développement des ressources et des services consultatifs techniques afin de renforcer leur capacité de suivi et d'analyse de la situation des enfants, des femmes et d'autres groupes vulnérables et de leur permettre ainsi d'améliorer la planification et la programmation aux niveaux national et sous-national. Les données sociales, y compris des informations sur la situation de la mise en valeur des ressources humaines dans les pays en développement, ont été diffusées par l'intermédiaire de diverses publications de l'UNICEF.

/...

39. L'action de l'UNICEF en faveur d'"un ajustement à visage humain" retient de plus en plus l'attention. Le suivi et l'analyse de la situation en matière de ressources humaines constituent l'un des thèmes centraux de l'action dans ce domaine, qui met notamment l'accent sur la dimension humaine des politiques d'ajustement structurel et les effets à long terme de la récession économique sur les groupes vulnérables. Dans de nombreux pays en développement, l'action de l'UNICEF a visé à aider les groupes démunis et à mettre en valeur les ressources humaines afin de jeter les bases d'un développement durable.

40. L'UNICEF participe avec l'OMS, la FAO et le secrétariat du Sous-Comité de la nutrition du CAC à la création du programme interinstitutions de surveillance alimentaire et nutritionnelle. Tous les bureaux extérieurs ont pour instructions d'inclure plus systématiquement la surveillance dans la préparation des programmes et projets de pays. Le groupe cible prioritaire est celui des enfants, et un petit nombre d'indicateurs clefs feront l'objet d'une surveillance fréquente et opportune.

41. Le Programme alimentaire mondial (PAM), dont la stratégie était axée sur la protection sociale dans ses projets de mise en valeur des ressources humaines, met maintenant l'accent sur l'autosuffisance, la durabilité et l'amélioration de l'état nutritionnel des groupes les plus démunis. Investir dans le "capital humain" est, en effet, un moyen efficace de combattre le cycle de la pauvreté qui paralyse de nombreux pays en développement. Un objectif de développement essentiel a toujours été d'investir dans l'avenir d'un pays en améliorant la santé et l'éducation de la population, des enfants en particulier. Le PAM contribue à la mise en valeur des ressources humaines en dispensant une aide alimentaire aux groupes vulnérables, aux mères, et aux enfants en bas âge et d'âge préscolaire, et en fournissant un appui pour l'enseignement primaire et secondaire.

42. Le PAM estime que l'aide alimentaire en faveur de la mise en valeur des ressources humaines doit être envisagée dans un contexte beaucoup plus large que les objectifs plus traditionnels qui se limitent à améliorer les normes nutritionnelles. Il ne sera possible d'éliminer la faim et la malnutrition que lorsque la population sera en bonne santé, et disposera des connaissances et des ressources nécessaires pour assurer sa production vivrière et de revenus qui lui permettront d'acheter des aliments. Les compétences et les capacités doivent être développées et améliorées pour que les individus triomphent de la pauvreté grâce à l'exercice d'une activité rémunératrice. Cette nécessité est concrétisée dans des projets de développement qui comprennent des activités de formation et de vulgarisation, en particulier dans les zones rurales. En outre le PAM fournit une aide à des institutions populaires telles que les coopératives et les banques de semences rurales. Il s'efforce également dans une plus grande mesure à combiner les programmes alimentaires traditionnels avec des activités d'alphabétisation, de formation professionnelle et autres visant à améliorer les compétences locales, en particulier celles des femmes exerçant une activité.

43. Ces dernières années, l'évolution de la situation des réfugiés palestiniens inscrits sur les registres de l'Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient (UNRWA) a été à la fois positive et négative. L'aspect positif peut être attribué à la détermination des réfugiés d'améliorer leur situation ainsi qu'à la nouvelle stratégie de l'Office

visant à consacrer ses ressources limitées aux besoins prioritaires des réfugiés. Récemment, avec la coopération des réfugiés, des donateurs et des gouvernements des pays d'accueil, l'UNRWA a prélevé sur les ressources versées au titre de l'aide alimentaire des fonds pour les programmes d'enseignement et les services de santé revêtant une plus grande priorité qui risquaient de ne pouvoir être maintenus faute de disposer du financement nécessaire. Le programme d'enseignement qui est décrit plus loin (voir par. 107), dispense une éducation de base à tous les enfants réfugiés, et les services de santé assurent la prestation de soins de santé primaires en particulier aux groupes vulnérables. Une aide alimentaire et d'autres secours sont fournis aux réfugiés les plus démunis. On essaie d'améliorer les conditions d'existence de ceux qui vivent dans les camps dans la mesure du possible et de développer les programmes pour les femmes, les jeunes, les personnes handicapées et les autres groupes ayant des besoins particuliers.

44. Quant à l'aspect négatif, à savoir l'incertitude de l'avenir, en l'absence de règlement politique, il ne peut qu'avoir des conséquences désastreuses sur les conditions d'existence. Dans certaines régions, les réfugiés commencent à peine à reconstruire leurs foyers et à réorganiser leur vie après des années de lutte et la destruction de leurs biens. La situation de ceux qui vivent sous l'occupation a empiré à la suite des affrontements avec l'armée qui ont fait de nombreuses victimes, provoqué l'imposition de couvre-feux, la fermeture des écoles et privé les travailleurs de leur emploi.

45. L'Office des Nations Unies à Vienne, notamment le Centre pour le développement social et les affaires humanitaires, contribue à la mise en valeur des ressources humaines par ses activités consistant : a) à élaborer des politiques et à formuler des recommandations touchant l'adoption de mesures; b) à procéder à des recherches interdisciplinaires et intersectorielles; c) à suivre l'exécution des dispositions des instruments et des programmes d'action de portée mondiale; d) à appuyer les efforts déployés sur le plan national en vue d'appliquer les instruments internationaux; e) à assurer l'échange d'informations au niveau international, y compris la diffusion d'informations sur des questions de politique générale, au moyen de bulletins et de circulaires; f) à organiser des activités interorganisations, et g) à fournir des services consultatifs et une coopération technique.

46. Les programmes du Département des affaires économiques et sociales internationales permettent de suivre la mise en valeur des ressources humaines et d'en analyser la progression grâce aux activités ci-après : a) collecte, établissement et diffusion de statistiques démographiques, y compris de statistiques sociales, de statistiques sur le logement et les établissements humains, de données des recensements de population et de statistiques et d'indicateurs concernant des groupes particuliers; b) le Rapport sur la situation sociale dans le monde; et c) suivi, étude, évaluation et analyse de la situation démographique mondiale.

47. Le Centre des Nations Unies pour la science et la technique au service du développement prépare actuellement une étude sur la science et la technique au service du développement à la fin de la décennie. Cette étude importante, qui sera présentée au Comité intergouvernemental de la science et de la technique au service

/...

du développement à sa dixième session, en 1989, portera également sur la mise en valeur des ressources humaines dans ce contexte. Cette question sera d'ailleurs un élément important des activités du Comité consultatif de la science et de la technique au service du développement prévues pour 1988-1989.

48. L'un des objectifs du Département de la coopération technique pour le développement est d'aider les pays en développement à rassembler et à analyser des données sur les ressources humaines, disponibles notamment pour ce qui est des compétences en matière de gestion économique ainsi que dans certains secteurs technologiques. En ce qui concerne les statistiques démographiques, le Département aide les pays en développement à organiser la série de recensements de population prévue pour 1990. Les programmes du Département se sont beaucoup développés ces deux dernières années, du fait notamment de l'intérêt accru porté aux recensements de logements, au renforcement des systèmes d'enregistrement des données d'état civil et des statistiques y relatives, et de l'analyse démographique et des projections en matière de population, ainsi que de l'intégration des politiques démographiques dans les processus de planification du développement national.

49. La CEA a indiqué qu'il fallait renforcer considérablement les capacités des pays africains afin de les aider à mettre leurs ressources humaines en valeur et à les utiliser de manière adéquate. Ces efforts devraient viser à développer ce capital en l'adaptant davantage aux besoins, en évitant les gaspillages dus à la sous-utilisation, ou à l'exode des compétences, et en améliorant la productivité, dans l'agriculture en particulier, grâce à des politiques et programmes et aux interventions du secteur public.

50. La mise en valeur des ressources humaines a toujours été un domaine important pour le continent africain. Sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies, une Conférence internationale sur le facteur humain dans le redressement économique et le développement de l'Afrique s'est tenue à Khartoum en mars 1988 dans le cadre de l'application du Programme d'action des Nations Unies pour le redressement économique et le développement de l'Afrique, 1986-1990 (résolution S-13/2, annexe) et du Programme prioritaire de redressement économique de l'Afrique 1986-1990 6/. Cette conférence a adopté la Déclaration de Khartoum intitulée : "Vers une approche du redressement socio-économique et du développement de l'Afrique centrée sur l'homme" 5/, ainsi qu'un certain nombre de recommandations préconisant l'adoption de mesures aux niveaux national, régional et international.

51. Les organisations internationales ont été priées de prendre des mesures hautement prioritaires visant à faire une plus large place au facteur humain dans le programme de redressement et de développement de l'Afrique. La Conférence a fait sienne la proposition du PNUD tendant à créer un groupe de travail interorganisations chargé d'évaluer les besoins en ressources humaines de l'Afrique et la mise au point d'un programme d'action adéquat dans ce domaine. La CEA assurerait le suivi du programme et l'échange d'informations. Ce groupe de travail, en consultation avec les gouvernements, élaborerait un plan détaillé pour la mise en valeur des ressources humaines qui serait soumis à l'approbation des ministres de la CE lors d'une réunion extraordinaire.

52. Le programme de travail de la CESAP a toujours été axé sur la mise en valeur des ressources humaines. Les activités de la Commission dans le domaine du développement économique et social ont systématiquement donné la priorité aux mesures susceptibles d'accroître la productivité ainsi que le niveau de vie des groupes désavantagés des zones rurales et urbaines et autres groupes, tels que les collectivités isolées, les minorités autochtones, les femmes, les jeunes et autres groupes vulnérables qui constituent la grande majorité des peuples de la région.

53. Ces dernières années, la Commission a porté un intérêt accru aux projets visant à atténuer la pauvreté, à développer la productivité de certains groupes cibles ainsi que leur participation au développement de tous les secteurs. A cet égard, le secrétariat a accordé une plus grande importance aux activités visant à renforcer les politiques et la planification nationales, à sensibiliser davantage le public par la diffusion d'informations, à mieux comprendre ces questions grâce à des études et enquêtes, et à dispenser une formation à des groupes susceptibles de jouer un rôle déterminant, tels que les fonctionnaires et les dirigeants de collectivités. Divers projets intersectoriels axés sur cet objectif sont en cours d'exécution,

54. Le secrétariat de la CESAP a préparé en 1987 un plan d'action pour la mise en valeur des ressources humaines de la région qui a été adopté par la Commission à sa quarante-quatrième session, en avril 1988, en tant que Plan d'action de Jakarta pour la mise en valeur des ressources humaines dans la région de la CESAP 4/. Le secrétariat a été chargé de prendre des mesures aux fins de l'application rapide et efficace dudit plan. Un grand projet regroupant une série de projets intersectoriels concernant la mise en valeur des ressources humaines devant être exécutés par la CESAP, en étroite coopération avec d'autres organes et institutions des Nations Unies concernés, a donc été mis au point. Cette série de projets intersectoriels fera l'objet d'un examen plus approfondi, lors de la quarante-cinquième session de la Commission en 1989.

55. La Commission économique pour l'Europe (CEE) a adopté une approche par pays multidimensionnelle pour les questions de population ainsi que pour la mise en valeur des ressources humaines et les effets socio-économiques connexes. Le programme de travail actuel de la CEE dans les domaines de la population et des ressources humaines comprend plusieurs projets devant être exécutés avec l'aide financière du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP). Ce programme de travail comprend également un projet visant à évaluer l'emploi du temps des femmes dans les pays de la CEE, qui est exécuté en collaboration avec l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme.

56. La Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC) attache une importance particulière aux travaux actuels et futurs de la Division conjointe CEPALC/FAO de l'agriculture sur la sécurité alimentaire et la nutrition et du Groupe conjoint CEPALC/Habitat touchant les établissements humains; l'accent est mis sur l'amélioration des conditions d'existence dans les logements précaires ainsi que sur l'élément formation en raison des problèmes à régler à cet égard avec les municipalités. La Commission prévoit également de développer les travaux de la Division du développement social touchant la corrélation existant entre le

relèvement des niveaux d'éducation et les questions d'équité et ceux de plusieurs autres divisions (Industrie et technologie, Transports et communications, Développement économique, Commerce international et développement, etc.), qui aident les Etats membres à former une main-d'oeuvre spécialisée.

57. Il y a lieu de mentionner également les travaux du Centre latino-américain de démographie (CELADE) concernant la relation entre le développement et diverses tendances démographiques; les services consultatifs dispensés en matière de planification familiale; et les programmes de formation dans ces domaines et domaines connexes à l'intention des experts nationaux.

58. La CEPALC joue également un rôle important dans ce domaine par l'intermédiaire de l'Institut latino-américain de planification économique et sociale (ILPES), qui est très actif et organise en particulier des programmes de formation.

59. La CESAO a regroupé les questions sociales au sein d'une seule division, la Division du développement social, de la population et des établissements humains, et ses activités portent également sur les questions de main-d'oeuvre et les femmes. Ce regroupement facilite l'intégration des divers aspects de la mise en valeur des ressources humaines et l'adoption d'une approche interdisciplinaire. La publication (tous les deux ans) intitulée : "Demographic and Related Socio-Economic Data Sheets" contient des indicateurs sur la population, la main-d'oeuvre et l'éducation pour chaque pays de la région. La Commission prépare également une série spéciale d'indicateurs sociaux portant sur diverses questions sociales, notamment la participation des femmes, l'incapacité et le vieillissement. En outre, elle organisera en novembre 1989 une conférence sur les capacités et les besoins des personnes handicapées dans la région de la CESAO, l'objectif étant de mieux intégrer le nombre croissant de personnes handicapées dans le processus de développement. Le programme de travail de la CESAO pour 1990-1991 prévoit la tenue d'un séminaire sur la mise en valeur des ressources humaines, qui traitera du concept, de la question et des principes d'action.

B. Promotion de l'emploi, éducation et activités de formation

60. L'OIT a indiqué qu'il faudrait adopter de nouvelles stratégies en matière d'emploi au cours des années 90 et que trois approches pourraient être suivies à cette fin. Tout d'abord, les échecs notoires des politiques nationales au cours des années 70, auxquels les difficultés économiques des années 80 sont en partie imputables, seront analysés. Plusieurs éléments devront retenir l'attention : la prise en compte insuffisante des considérations touchant l'emploi dans les programmes d'investissement public et de celles touchant les débouchés et l'efficacité pour la répartition de l'activité économique entre les secteurs public et privé et pour la conception des programmes de développement ainsi que l'absence de rigueur dans le contrôle des dépenses publiques renouvelables. Une deuxième approche consistera à évaluer dans quelle mesure les ajustements opérés dans les années 80 pourront augmenter la demande en main-d'oeuvre dans les années 90. Vu les perspectives de croissance réduite et l'ampleur du chômage et de la pauvreté, il sera très difficile d'élaborer des politiques de développement à plus forte intensité de main-d'oeuvre qui assurent à la fois l'efficacité et la compétitivité. Troisièmement, il faudra examiner le rôle des interventions directes et des programmes en vue de réduire la pauvreté au cours des années 90.

/...

61. Une préoccupation essentielle de l'OIT est de promouvoir les organisations par l'intermédiaire desquelles les travailleurs sans protection et qui ne sont pas encore organisés peuvent augmenter leurs revenus et améliorer leurs conditions de vie. Il importe d'informer ces travailleurs de leurs droits sociaux et de les aider à s'organiser pour élaborer des plans d'emploi et de production de revenus et obtenir des avantages sociaux et financiers avec un appui extérieur modeste, en faisant appel à leurs propres ressources et à leur organisation.

62. L'objectif du programme de formation de l'OIT sera de préparer la population, y compris les groupes défavorisés, à occuper un emploi productif en les aidant à développer leurs connaissances et leurs compétences et à s'adapter au marché du travail qui évolue rapidement. La formation professionnelle doit répondre aux nouveaux besoins. Les établissements de formation doivent donc être en mesure d'évaluer les conséquences des changements économiques, sociaux et techniques en ce qui concerne les qualifications requises. Ces établissements doivent donc faire preuve de la souplesse nécessaire pour modifier leurs programmes. Les travaux viseront à améliorer les méthodes d'évaluation des besoins en matière de formation de manière à ce que la formation réponde à l'évolution des besoins. Les activités seront de plus en plus axées sur les industries et les secteurs affectés par les ajustements structurels. L'OIT s'efforcera aussi d'accroître les possibilités de formation pour les groupes défavorisés - les jeunes en chômage ou sous-employés, les femmes, les réfugiés et les personnes n'ayant qu'un faible niveau d'instruction -, de mettre au point des techniques de formation adaptées aux zones rurales et d'améliorer la formation pour les emplois du secteur non structuré.

63. L'OIT encouragera l'adoption d'une approche globale pour la gestion des ressources, la productivité et la performance des entreprises. Des stages de formation seront élaborés et une aide sera fournie sur le terrain dans des domaines prioritaires tels que la gestion de la maintenance, la réduction du gaspillage, la gestion de la qualité et la conservation de l'énergie. L'accent sera mis sur la formation en matière de procédures comptables, et de nouveaux types de projets concernant la comptabilité seront reliés à des systèmes d'information en matière de gestion conçus pour assurer une utilisation et un contrôle optimaux des ressources. La formation en matière d'entreprises sera également encouragée. Les efforts de l'OIT visant à promouvoir les petites et moyennes entreprises se poursuivront sous la forme de conseils pratiques dispensés aux Etats membres au sujet des politiques visant à créer des conditions favorables pour les petites entreprises locales.

64. La FAO aide les pays membres à réviser les programmes des écoles d'agronomie et des écoles d'agriculture en vue de répondre aux besoins des employeurs des secteurs public et privé. Des études sont en cours pour identifier les besoins en matière de formation en vue de modifier en conséquence les programmes d'études.

65. Les activités de formation de la FAO offrent une très grande diversification en ce qui concerne le type d'activité; ses rapports avec d'autres activités dans le cadre d'un projet de développement agricole ou rural, le lieu et le mode d'exécution, les facteurs humains et les ressources impliqués, etc. Presque tous les projets exécutés par la FAO visent, d'une façon ou d'une autre, à mettre en valeur les connaissances et les compétences du personnel national de contrepartie et des bénéficiaires.

/...

66. La FAO mettra l'accent sur l'aide aux pays membres en vue de définir le rôle futur des universités et facultés d'agriculture dans le développement agricole et rural. La FAO effectue actuellement une étude dans un grand nombre de ces établissements dans le monde entier, qui devrait déboucher sur la formulation des orientations principales que devraient adopter les établissements de formation au XXI^e siècle. Un autre aspect sur lequel il faudra mettre l'accent est la mise au point de méthodes d'enseignement et de formation peu onéreuses, axées essentiellement sur les méthodes de vulgarisation agricole.

67. Un but essentiel de l'Unesco est de contribuer à préparer la voie pour une plus large participation des individus et des groupes à l'activité des sociétés à laquelle ils appartiennent et à celle de la communauté mondiale en permettant à tous d'avoir accès à l'éducation primaire et en veillant à ce que la communication soit à leur disposition. Cet objectif constitue les fondements de l'éducation et de la participation active des individus à leur enrichissement.

68. L'objectif d'une participation accrue implique la démocratisation de l'éducation. Certains groupes marginaux ou certaines populations sont encore à l'écart de la vie civique ou communautaire et n'ont pas accès à un minimum d'information ou une instruction élémentaire. Telle est la raison pour laquelle l'Unesco a donné la priorité aux programmes d'éducation pour tous et à la communication au service de l'homme.

69. L'accélération des progrès techniques a modifié les structures de l'emploi; l'enseignement technique et professionnel doit tenir compte de ces changements si l'ont veut former une main-d'oeuvre capable de s'adapter à l'évolution et d'assurer une transition plus souple entre l'école et le monde du travail.

70. L'OMS a encouragé la collaboration entre les établissements d'enseignement médical en vue de renforcer leur réorientation vers les besoins des collectivités. Cette tâche a été menée à bien essentiellement par l'intermédiaire de réseaux d'établissements novateurs qui s'emploient à promouvoir l'enseignement pluriprofessionnel orienté vers les besoins des collectivités en recourant à une approche axée sur la solution des problèmes comme par exemple le Réseau des établissements de formation en sciences de la santé axé sur les besoins des collectivités qui est parrainé par l'OMS.

71. Des méthodes de formation visant à améliorer la planification et la gestion du personnel de santé sont en train d'être mises au point et diffusées. Les pratiques nationales en matière de gestion font actuellement l'objet d'études et d'évaluations et on formule des recommandations tendant à améliorer les conditions de vie et de travail, les perspectives de carrière et la motivation du personnel de santé. L'OMS continuera d'encourager le renforcement des écoles de santé publique, qui seront mobilisées pour former des spécialistes de la santé publique - catégorie de cadres qui peuvent mettre au point des plans de développement sanitaire dans des communautés ou au sein des populations, les concevoir, les exécuter et les suivre, et rassembler des connaissances spécialisées dans toutes les disciplines pertinentes. Le programme de bourses de l'OMS joue un rôle complémentaire crucial dans le développement rationnel des activités des agents sanitaires.

/...

72. Des organes chargés de définir des normes bénéficient actuellement d'une aide pour réviser et promouvoir des règlements en matière de formation et de pratique adaptés à la santé pour tous par des soins de santé primaires, en particulier parmi le personnel infirmier et les sages-femmes. En collaboration avec le Conseil international des infirmières et un réseau récemment créé de centres collaborant avec l'OMS pour le développement des soins infirmiers, le rôle élargi des infirmières et l'utilisation accrue des médecins - personnel infirmier sont actuellement encouragés.

73. Les activités économiques et sectorielles de la Banque mondiale sont de plus en plus axées sur les questions relatives au marché du travail. Dans les pays à revenu moyen, en particulier, on a accordé une attention particulière au redéploiement et au recyclage de la main-d'oeuvre rendus nécessaires par les changements structurels survenus dans l'économie. Le chômage des personnes ayant reçu une éducation, en particulier dans les pays à très faibles revenus dotés de secteurs modernes réduits, est également un sujet de préoccupation particulier; en conséquence, la Banque accorde une attention particulière au potentiel qu'offre le secteur non structuré du point de vue de l'emploi.

74. Les prêts ont été augmentés pour satisfaire les besoins en matière de formation liés aux investissements dans les domaines de l'industrie, de l'agriculture et des infrastructures. Face aux changements structurels et techniques, une préoccupation importante de la Banque est de créer une capacité de formation rentable et durable à l'intérieur des pays qui puisse satisfaire avec souplesse les besoins en formation et en recyclage par la réalisation d'évaluations des besoins et la conception, la gestion et l'évaluation de programmes de formation. La Banque est en train d'élaborer un document directif important sur l'éducation et la formation technique et professionnelle destinées aux responsables dans les pays emprunteurs, qui fournira également la base d'une large consultation avec des organes internationaux et multilatéraux. Particulièrement en Afrique, la formation de cadres de niveau supérieur pour la gestion et la planification économiques est une priorité de la Banque. La Banque fournit des fonds importants pour la formation et le perfectionnement du personnel administratif et enseignant des systèmes scolaires en mettant particulièrement l'accent sur la formation de personnel d'encadrement au niveau des régions, des districts et des écoles et la formation d'enseignants en cours d'emploi.

75. L'Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI) a mis au point un vaste programme de formation pour l'élaboration et l'évaluation des projets auxquels participent des cadres de banques de développement, de sociétés conseils, de sociétés industrielles privées et publiques ainsi que des ministres. Le nombre de demandes émanant de banques commerciales, d'entreprises industrielles et d'organisations d'aide au développement de pays hautement industrialisés concernant la formation de personnel aux méthodes d'élaboration et d'évaluation des projets s'accroît également. On espère que le programme de formation de l'ONUDI pour l'élaboration et l'évaluation des projets d'investissement industriel sera encore élargi au cours de la période 1990-1995.

/...

76. Compte tenu de la nécessité d'implanter de nouvelles technologies dans les pays en développement, de moderniser leurs industries existantes et de diversifier la gamme des produits, l'ONUDI mettra l'accent sur les conséquences que ces changements structurels auront pour la main-d'oeuvre et adoptera des mesures visant à faciliter la formation et le recyclage pour satisfaire la demande en connaissances spécialisées dans le domaine de la gestion et le domaine technique.

77. L'ONUDI continuera à fournir une formation spécialisée, en particulier à l'intention des pays africains, au sujet des politiques et mesures devant être adoptées aux fins du développement industriel par des établissements de financement industriel pour assurer de bons investissements. Elle poursuivra également ses efforts dans des domaines tels que la formation visant à développer l'esprit d'entreprise pour la promotion des petites industries, y compris les coopératives industrielles, en mettant l'accent sur l'utilisation des ressources locales et l'intégration des femmes dans les activités industrielles.

78. Dans ses activités de formation, l'ONUDI met l'accent sur la formation pratique (au sein d'une entreprise ou en cours d'emploi), le perfectionnement ou l'actualisation des compétences professionnelles et le transfert des connaissances et des expériences en matière de gestion technologique et industrielle. Outre des bourses et des voyages d'étude, l'ONUDI offre deux autres types de programmes de formation : les opérations de formation industrielle sur le terrain et les programmes de formation de groupes.

79. L'Union postale universelle (UPU) poursuit ses efforts visant à encourager les pays à améliorer constamment les conditions sociales, en particulier dans le cadre de ses activités d'aide technique en faveur des pays en développement. À cet égard, l'UPU a encouragé et entrepris elle-même des études, par exemple, sur les meilleurs moyens de réduire le caractère laborieux du travail postal et de mettre au point l'équipement adapté à des postes de travail particuliers. Le secteur postal est, de par sa nature, très dépendant de la main-d'oeuvre pour son fonctionnement. Cela est vrai, même dans des pays où des progrès considérables ont été réalisés pour ce qui est de la modernisation des services. C'est pour cela que l'UPU a fixé des normes théoriques minimales concernant le personnel nécessaire dans les services postaux, en notant qu'elles devraient être adaptées aux conditions socio-économiques et à l'utilisation des services postaux de chaque pays.

80. Les principales politiques de l'UPU en ce qui concerne la formation dans les services postaux peuvent être résumées comme suit : a) mise en place de la formation de personnel opérationnel et de personnel d'encadrement dans tous les pays; b) formation du personnel de gestion intermédiaire sur place, lorsque cela est nécessaire dans certains pays; c) création et développement d'écoles régionales des postes pour former un personnel de gestion intermédiaire et supérieur; et d) formation d'un nombre suffisant d'instructeurs qualifiés. La priorité sera accordée à l'avenir aux activités de formation dans les domaines de l'organisation, de la gestion et de la commercialisation.

81. La contribution de l'Organisation de l'aviation civile internationale (OACI) à la mise en valeur des ressources humaines consiste essentiellement à perfectionner ou renforcer les compétences déjà existantes dans les domaines de la technique et de la gestion. Bien que l'OACI soit essentiellement intéressée par la formation de spécialistes, elle contribue de façon importante, par son bureau d'assistance technique à la mise en valeur des ressources humaines.

82. Le service des pratiques en matière d'octroi de licences et de formation du personnel de l'OACI est chargé de publier des manuels de formation de l'OACI et des manuels techniques connexes ainsi que des circulaires et d'élaborer et d'acheter des matériels de formation audio-visuels. Ces travaux englobent la fourniture de conseils et de directives aux pays pour les questions relatives à l'octroi de licences et à la formation de personnel, la mise au point de normes de formation et la production de programmes de formation, de matériel audio-visuel et de stages pour les membres des équipages des avions, le personnel du service de la circulation aérienne, les techniciens d'entretien des avions et autre personnel dont les fonctions sont liées au vol des avions et aux opérations au sol.

83. L'OACI a récemment lancé un nouveau programme de mise en valeur des ressources humaines intitulé TRAINAIR. Le programme TRAINAIR entreprendra la mise au point décentralisée d'une réserve générale de matériel de formation à l'aviation civile normalisé et de grande qualité dont pourront disposer les centres de formation à l'aviation civile dans tous les pays en développement.

84. Les télécommunications sont un secteur dynamique, de technologie de pointe. L'Union internationale des télécommunications (UIT) continuera donc de contribuer à la mise au point de systèmes de formation plus souples et économiques et d'aider les organisations de télécommunication à définir les compétences nécessaires pour faire face aux changements futurs rapides dans le domaine de la technologie.

85. L'UIT a mis au point des directives, des normes et des systèmes de classement pour analyser le travail. Cela fournira de meilleurs critères pour le recrutement et la formation de personnel. En encourageant le développement des télécommunications, en particulier dans les zones rurales, l'UIT encourage indirectement la création de nouvelles possibilités d'emploi dans ce secteur en plein essor. Des programmes modulaires de formation souples et adaptables sont en cours d'élaboration afin de répondre aux besoins de la technologie qui évolue rapidement dans le secteur des télécommunications. La stratégie utilisée pour parvenir à ce résultat comprend la mise en place de réseaux (le "système d'échange" international UIT/CODEVTEL) pour la coopération entre organisations en matière de télécommunications sur la base de règles communes.

86. L'UIT a mis au point des modèles et des normes pour le développement de la formation (les directives en matière de développement de la formation de l'UIT ont été adaptées pour être utilisées dans le projet TRAINAIR du PNUD/Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED) et, récemment, dans le projet TRAINAIR du PNUD/OACI) ainsi que des règles et du logiciel d'appui pour échanger des informations sur les ressources disponibles (enveloppes-formation, possibilités, services, etc.). L'UIT forme également des nationaux pour les techniques d'enseignement, la mise en oeuvre et l'utilisation des directives et

normes en matière de développement de la formation (y compris une formation à l'informatique), à la gestion de la formation, à la mise au point de systèmes d'information et aux applications des micro-ordinateurs dans le domaine de la formation.

87. L'Organisation maritime internationale a mis l'accent en particulier sur la bonne application et l'amélioration constante des normes internationales relatives à la sécurité maritime, à la formation, à la réglementation, à la lutte contre la pollution des mers et autres domaines connexes. Dans le cadre de cette politique, elle a mené des activités de coopération technique telles que l'organisation de programmes de formation maritime, la prestation de services consultatifs techniques, l'envoi de missions d'appui sectoriel, l'octroi de bourses d'études et l'organisation de séminaires et autres activités de formation. Les organismes directeurs de l'Organisation ont insisté, on ne peut plus, sur la nécessité d'assurer la formation des marins et du personnel de terre en créant des académies de formation maritime et des services de sécurité maritime ou en les modernisant, et en fournissant un appui direct dans des domaines tels que notamment l'harmonisation des législations maritimes, la lutte contre la pollution des mers et l'hydrographie.

88. Les domaines sur lesquels il faudra se concentrer pendant les années à venir sont les suivants : a) amélioration des normes de formation de façon à aller de pair avec les progrès techniques dans différents secteurs des transports maritimes, notamment les opérations portuaires à caractère technique, la navigation, les systèmes de conteneurisation et la lutte contre la pollution des mers; b) harmonisation de la réglementation des transports maritimes, compte tenu des obligations et recommandations internationales en vigueur; c) sensibilisation accrue du public à la nécessité de protéger et de préserver le milieu marin de la pollution provenant des navires; et d) adoption de plans pragmatiques propres à faciliter les opérations du Système mondial de détresse et de sécurité en mer et les services de sauvetage, et à assurer la sécurité des manipulations des produits dangereux.

89. L'Université maritime mondiale continuera à assurer des programmes de formation supérieure pour aider les pays en développement à former leurs propres experts et, partant, à réduire leur dépendance à l'égard des formateurs étrangers.

90. La mise en valeur des ressources humaines demeurera l'un des secteurs prioritaires prévus dans le programme de coopération pour le développement de l'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI), et ce dans les deux principaux domaines relevant de sa compétence, à savoir la propriété industrielle, les droits d'auteur et autres droits analogues. L'OMPI continuera d'organiser des activités de formation pour doter progressivement les pays en développement d'un noyau de spécialistes dans ces deux domaines, et sensibiliser le public à l'importance et aux conséquences de la propriété intellectuelle pour le processus de développement. Ces activités, qui sont organisées à l'intention des responsables chargés de l'administration du système de propriété intellectuelle dans leur pays ainsi qu'aux utilisateurs finals de ce système, ont été largement étoffées ces dernières années, grâce à une combinaison d'activités de formation de

groupes (stages, séminaires, ateliers et programmes de formation analogues organisés dans les pays industrialisés et dans les pays en développement) et de programmes de formation individualisée et de voyages d'études.

91. L'UNICEF a continué d'adopter une approche intégrée pour ce qui est de la survie et du développement de l'enfant, renforçant ses interventions en faveur de l'enfance par des mesures propres à améliorer la situation socio-économique des femmes. L'UNICEF place de plus en plus l'accent sur l'éducation de type non classique en vue de renforcer la position des femmes dans le ménage et dans la collectivité, et fournit à plusieurs pays une assistance visant à consolider le rôle économique des femmes.

92. Il est indispensable toutefois de renforcer les mesures visant à éliminer la discrimination à l'égard des femmes et des jeunes filles. L'accent doit être également placé davantage sur la sécurité alimentaire des ménages, compte tenu des besoins des femmes en matière de santé et de crédit ainsi que de leur rôle dans la production vivrière, la nécessité de prendre des mesures qui, compte tenu du rôle multidimensionnel des femmes, répondent aux besoins en matière de santé et d'éducation non directement liés à leur rôle procréateur, et la nécessité de tenir dûment compte des préoccupations des femmes dans les principaux programmes de développement, plutôt que d'essayer d'y répondre par des initiatives distinctes ou parallèles.

93. Tous les éléments du programme de travail en matière de développement social du Centre pour le développement social et les affaires humanitaires mettent l'accent sur la formation du personnel, en particulier les spécialistes en matière d'administration et de planification sociales, les assistants sociaux, le personnel de la justice pénale et le personnel pénitentiaire, les agents de développement communautaire, le personnel paraprofessionnel et bénévole, et tous ceux qui travaillent dans différents domaines spécialisés ayant trait à la jeunesse, aux personnes âgées, aux handicapés, aux migrants, à l'organisation et à la gestion de coopératives et d'entreprises familiales.

94. Les activités de coopération technique sont, pour l'essentiel, axées sur la mise en valeur des ressources humaines. La formation, en particulier celle débouchant sur l'emploi, est au coeur des projets financés par les fonds d'affectation spéciale administrés par la Division du développement social du Centre (jeunes, personnes âgées, handicapés et protection sociale). L'accent est également placé sur l'organisation de séminaires ou d'ateliers visant en particulier la formation de formateurs.

95. Le Programme de services consultatifs de l'Organisation des Nations Unies pour la promotion de la femme organise des séminaires de formation portant sur des questions prioritaires ayant trait à la promotion de la femme et fournit des bourses d'études visant à doter chacune des régions d'un personnel qualifié ainsi que des services consultatifs propres à renforcer les mécanismes nationaux de promotion de la femme. Une documentation pour l'initiation des femmes aux questions de développement a été également mise au point.

96. Le Département de la coopération technique pour le développement a fait état d'un renforcement constant, au cours des deux dernières années, de ses activités de formation dans tous les domaines relevant de sa compétence. Cela recouvre l'appui direct fourni aux établissements de formation aux niveaux sectoriel et multisectoriel, y compris la production de matériels de formation et la formation qui constituent un élément de projet portant sur l'octroi de bourses d'études et l'organisation de séminaires et d'ateliers.

97. Une importance particulière a été accordée à la formation en matière de planification du développement pour aider les pays en développement à se doter des moyens techniques nécessaires pour la planification, y compris l'élaboration et l'exécution de politiques économiques. Etant donné l'importance accordée au transfert de technologie et au renforcement des capacités nationales dans le domaine des ressources minérales, les gouvernements, eux-mêmes, exécutent maintenant certains volets de nouveaux projets portant sur la formation du personnel dans les domaines de la géologie, des industries extractives et autres secteurs connexes. La formation en matière de promotion des investissements est un objectif qui revêt une importance accrue dans le cas du secteur minier, tout comme d'ailleurs la formation à l'utilisation de techniques informatiques dans l'analyse économique pour faciliter les négociations entre gouvernements et investisseurs.

98. En matière de planification énergétique, l'accent est placé sur les systèmes informatiques. ENERPLAN, progiciel de planification énergétique mis au point par le Département, continue à jouer un rôle important dans la formation en matière de planification énergétique. La planification et la gestion des ressources a été également un facteur important pour le secteur des ressources en eau.

99. Les établissements de formation de fonctionnaires, ainsi que les établissements spécialisés en matière d'administration et de finances publiques, doivent être aidés à évaluer leurs besoins en matière de formation, à mettre au point des programmes de formation et à former des formateurs. Des modules de formation devraient être établis dans le cas de certains programmes de formation prioritaires en vue de leur utilisation par les établissements des pays en développement. Des programmes de formation interrégionaux sont indispensables à la formation de cadres moyens et supérieurs dans des disciplines telles que notamment la vérification des comptes et la comptabilité publique, la gestion du personnel et la formation à la gestion du personnel scientifique et technique, ainsi que pour l'amélioration de la performance des entreprises publiques.

100. La formation à l'utilisation de matériels et de logiciels et autres techniques analogues pour accélérer le traitement des données des programmes de recensement de population et d'habitation et d'enquêtes économiques sociales est d'autant plus indispensable que les travaux statistiques sont de plus en plus informatisés. L'importance accrue que revêt l'intégration des questions de population dans les programmes généraux de développement a eu pour effet d'accroître la demande de programmes de formation supérieure et spécialisée.

101. L'un des objectifs fondamentaux du programme mondial d'assistance du Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) est l'autonomie nationale en matière de formulation, d'exécution et d'évaluation des projets et programmes démographiques.

/...

Conscient de l'importance capitale que peut jouer à cet égard une main-d'oeuvre qualifiée, le Fonds a financé un grand nombre d'activités de mise en valeur des ressources humaines prévues dans tous les domaines d'activité aux niveaux national, régional et mondial.

102. Ces activités ont notamment porté sur la formation de personnel médical et paramédical dans les domaines des techniques de contraception, de la physiologie génésique, de l'administration et de l'évaluation de la planification familiale, des statistiques de service, des méthodes de recherche, de l'éducation en matière de santé familiale, de l'obstétrique et de la santé maternelle et infantile, ainsi que sur la formation notamment dans le domaine de la démographie, des études sur la population, des statistiques, de l'évolution des politiques et de la recherche, des sciences sociales, de l'éducation et de la communication en matière de population, de l'information et de la motivation et de l'administration et de la gestion des programmes. Les éléments financés au titre de ces programmes comprennent notamment : le personnel technique et non technique, les dépenses de fonctionnement au titre des activités de formation et les fournitures et le matériel, d'éléments propres à renforcer les établissements de formation.

103. Les activités du Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE) traitent indirectement de la question de mise en valeur des ressources humaines. Pour promouvoir un développement durable, le PNUE cherche à renforcer les capacités des pays, en particulier les pays en développement, à faire face aux problèmes environnementaux, en assurant la formation de décideurs, conseillers et éducateurs qualifiés qui pourront aider leurs gouvernements respectifs à intégrer l'élément environnement dans leurs politiques, plans et activités de développement. L'éducation en matière d'environnement est assurée dans le cadre du Programme international commun Unesco/PNUE d'éducation en matière d'environnement qui couvre, depuis sa création en 1975, plus de 140 pays.

104. La Stratégie internationale d'action dans le domaine de l'éducation et de la formation en matière d'environnement pour les années 1990 a été élaborée et adoptée par le Congrès sur l'éducation et la formation en matière d'environnement, organisée à Moscou par l'Unesco et le PNUE en août 1987. La Stratégie sert de cadre de référence pour les activités menées dans ce domaine par les gouvernements, les collectivités locales et les organisations internationales. Les gouvernements sont instamment invités à élaborer des stratégies nationales d'éducation et de formation en matière d'environnement, en s'inspirant principalement de ce document tout en tenant compte des priorités, options et besoins nationaux.

105. L'Université des Nations Unies (UNU) a principalement pour objectif de contribuer au renforcement des capacités institutionnelles des pays en développement, et d'offrir aux chercheurs et scientifiques des pays en développement, en particulier les jeunes chercheurs, la possibilité de participer au programme de travail de l'UNU. Les institutions sont sélectionnées en fonction des possibilités qu'elles offrent de produire un effet multiplicateur et de mener, sur le plan régional, des travaux de recherche, des programmes de formation et des activités consultatives.

/...

106. Conformément au mandat de l'ONU, le Programme de formation et de bourses d'études accorde une attention particulière à la promotion de l'échange de chercheurs et de scientifiques entre pays en développement. Près de la moitié des anciens boursiers de l'ONU ont reçu une formation dans les établissements de pays en développement. Parallèlement, l'ONU cherche à promouvoir les échanges interétablissements dans le cadre d'une coopération Sud-Sud. Les activités de formation portent sur l'alimentation, la nutrition et la biotechnique, l'énergie, les questions humanitaires et le développement social, la paix et le règlement des conflits, ainsi que sur d'autres domaines relevant des sciences sociales.

107. Au fil des ans, le programme d'éducation de l'UNRWA s'est étoffé au point d'en devenir l'activité principale, représentant 60 % du budget ordinaire. Ce programme recouvre l'enseignement primaire et le premier cycle du secondaire, ainsi que la formation d'enseignants avant l'emploi et en cours d'emploi et la formation professionnelle et technique, qui seront renforcées dans l'avenir. L'Office maintient également un programme de bourses d'études universitaires.

108. Le Centre des Nations Unies pour les établissements humains (Habitat) accorde un rang de priorité élevé au renforcement des moyens de formation, nationaux et locaux, et aide les gouvernements à créer et à financer des établissements et services chargés d'assurer une formation, à tous les niveaux, dans les domaines de la planification, de l'élaboration de projets, des techniques de construction, des matériaux de construction, des essais et de la recherche. Afin de promouvoir des approches novatrices et systématiques de la formation dans le domaine des établissements humains, le Centre fournit une vaste gamme de services dans plusieurs domaines, dont notamment : a) l'élaboration de directives et politiques en matière de formation; b) l'évaluation des besoins en matière de formation; c) la fourniture de matériels de formation et de services d'appui; d) l'organisation de séminaires sur la formulation de politiques; e) l'organisation de stages et ateliers régionaux; et f) la formation en matière de participation des collectivités.

109. Les activités de mise en valeur des ressources humaines entreprises dans le cadre du programme du Haut Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés (HCR) répondent pour l'essentiel à un souci de justice sociale, dans la mesure où elles ont été axées sur l'éducation et la formation de certains groupes de réfugiés d'origine nationale, régionale, ethnique ou sociale bien déterminée. Ce faisant, le HCR vise essentiellement à promouvoir l'intégration des réfugiés dans le pays d'asile.

110. Le HCR a concentré ses efforts sur l'enseignement de type classique, privilégiant en cela l'instruction primaire. S'il est vrai que les directives relatives à l'enseignement secondaire soulignent la nécessité d'orienter l'assistance en matière d'éducation vers l'enseignement technique de type classique, il n'en demeure pas moins que, faute de structures de formation et d'enseignement technique dans les pays en développement, les programmes d'éducation des réfugiés constituent une gageure.

111. Les critères de base régissant la stratégie de formation de l'Institut international de recherche et de formation pour la promotion de la femme sont :
a) se servir des réseaux d'établissement internationaux, régionaux, nationaux et

locaux; b) former des formateurs de façon à obtenir un effet multiplicateur; c) assurer une formation sur place, principalement dans les pays en développement, afin de promouvoir la participation des collectivités; et d) jouer le rôle d'un catalyseur à l'égard des activités de formation menées dans le cadre et en dehors du cadre du système des Nations Unies.

112. Les activités de formation de l'Institut visent trois principaux groupes cibles, à savoir les spécialistes du développement à tous les niveaux tels que, notamment, les planificateurs, les décideurs, les techniciens, les administrateurs et les agents des services de formation professionnelle, les organisations féminines et les organisations non gouvernementales s'occupant des questions relatives à la femme et au développement, et les agents engagés, par l'Organisation des Nations Unies, au titre des projets. Tous les matériels de formation de l'Institut sont élaborés, compte tenu de deux objectifs principaux, à savoir la nécessité de sensibiliser hommes et femmes à l'importance qu'il y a d'intégrer l'élément femmes dans les programmes de développement, et la nécessité de former les femmes, tant au niveau national qu'au niveau des projets, aux modalités à suivre pour parvenir à cette fin.

IV. CONCLUSIONS ET RECOMMANDATIONS

113. Empêcher la dégradation de la situation sociale, voire l'améliorer, à une époque marquée par l'austérité et la rareté des ressources, tel est le pari à tenir au cours des années à venir. La mise en valeur des ressources humaines est axée sur la réalisation de l'objectif fondamental du développement : l'amélioration des conditions sociales. Elle fait contrepoids à l'attitude tendant à considérer les services sociaux de base comme un luxe dont on peut facilement se passer dans une situation économique difficile.

114. Il ressort de la description des activités menées par les organismes des Nations Unies que ces derniers considèrent la mise en valeur des ressources humaines comme un domaine prioritaire. Promouvoir l'alphabétisation et assurer l'éducation et la formation d'éléments économiquement productifs, ainsi qu'un niveau de nutrition et de santé satisfaisant et un logement décent, telles sont certaines des activités les plus importantes du système des Nations Unies. Reflétant la notion de mise en valeur des ressources humaines dans son acception la plus large, ces activités sont extrêmement variées et couvrent bien des aspects.

115. La description susmentionnée est fondée sur des informations fournies par les organismes eux-mêmes. Toutefois, pour respecter les prescriptions relatives à la longueur des documents, seules les principales activités de ces organismes ont été décrites. A cet égard, il convient de préciser que certains organismes n'ont pas fourni les informations qui leur avaient été demandées [//].

116. Il est à remarquer que les activités des organismes des Nations Unies ne participent pas d'une définition commune de la mise en valeur des ressources humaines. Pour certains organismes, cela correspond à la planification de la main-d'oeuvre dans le sens traditionnel du terme; d'autres l'envisagent dans une perspective plus globale. La notion de mise en valeur des ressources humaines est

/...

encore en gestation et on n'est pas encore parvenu à en saisir la nature et les dimensions. Aussi peut-on aisément comprendre que les organismes des Nations Unies n'ont pas, à ce stade, de définition commune de la mise en valeur des ressources humaines.

117. Cette notion, ainsi que ses conséquences pratiques pour le système des Nations Unies, a fait l'objet d'un débat approfondi aux niveaux intergouvernemental et interinstitutionnel. Lors de la vingt-deuxième série de réunions communes du Comité du programme et de la coordination et du Comité administratif de coordination, tenues en 1987 et mentionnées plus haut, certains progrès ont été faits dans la définition, à l'intention du système des Nations Unies, d'une approche pratique et intégrée de la mise en valeur des ressources humaines.

118. En dernière analyse, c'est au gouvernement et à la population de chaque pays qu'il incombe d'améliorer la situation sociale. A cet égard, les organismes des Nations Unies peuvent aider les gouvernements en jouant un rôle de catalyseur et de promoteur d'initiatives et de changements et en fournissant une assistance ponctuelle en période de crise. Cela étant, il convient de rappeler que les ressources dont dispose le système des Nations Unies sont limitées par rapport aux ressources nationales ou aux fonds dont disposent d'autres bailleurs de fonds.

119. Les ressources du système des Nations Unies doivent être utilisées de la façon la plus efficace d'autant qu'elles sont limitées. Il faut tenir dûment compte des avantages comparatifs offerts par les organismes des Nations Unies et rapprocher et leurs apports respectifs et ceux d'autres apports importants d'organismes ne relevant pas de ce système. Lors des réunions conjointes tenues en 1987, le Comité du programme et de la coordination et le Comité administratif de coordination ont recommandé que, dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, le système des Nations Unies intervienne à tous les niveaux, à commencer par la base. L'un des points forts du système des Nations Unies est certes sa polyvalence, qui lui permet de répondre à une vaste gamme de besoins nationaux. Cela dit, il faut reconnaître que les organisations non gouvernementales sont souvent mieux placées pour exécuter des projets au niveau local ou communautaire. Comme l'a écrit l'Administrateur du PNUD (DP/1988/62, p. 12) :

Le PNUD tend à donner à ses interventions une orientation centrale, car c'est à cet échelon, il faut en convenir, que son influence est la plus nette plutôt qu'aux échelons de la province et du district, où les besoins en matière de planification et de formation sont bien plus grands. Conscient de cette tendance, le PNUD déploie des efforts particuliers pour travailler en liaison plus étroite avec les organisations non gouvernementales (ONG) sans l'appui desquelles les programmes visant à mobiliser le potentiel des femmes et d'autres éléments négligés de la population à l'échelon local tireront peu parti de l'appui du PNUD.

Il existe d'énormes possibilités pour l'ensemble des organismes des Nations Unies d'intensifier leur coopération avec les organisations non gouvernementales dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines.

120. Lors des réunions communes tenues en 1987, un consensus s'est également dégagé quant à la nécessité de coordonner davantage les activités des organismes des Nations Unies dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines, d'améliorer la qualité de ses activités et, partant, d'en accroître l'impact.

121. S'il ressort de la description des activités des organismes des Nations Unies qu'un très grand nombre de ces activités ont été menées conjointement par deux ou plusieurs organismes, il n'en demeure pas moins qu'il y a lieu d'agir de façon plus concertée. Les organismes des Nations Unies sont appelés à prendre certaines mesures concrètes, dans le cadre du Comité administratif de coordination, pour pouvoir mener les programmes de mise en valeur des ressources humaines de façon plus cohérente. Pour ce qui est du cadre théorique, ces organismes devraient oeuvrer ensemble pour parvenir à une définition opérationnelle commune de la mise en valeur des ressources humaines. Comme il a été proposé lors des réunions conjointes de 1987, ces organismes pourraient également envisager "de rédiger des notes techniques communes pour conseiller leur personnel de terrain sur la meilleure façon d'aider les gouvernements qui le leur demanderaient à intégrer la mise en valeur des ressources humaines à leurs politiques et programmes de développement et à atténuer les répercussions de la crise économique actuelle et du processus d'ajustement sur le niveau de vie de leur population, en particulier des groupes les plus vulnérables" (E/1987/83, p. 14).

122. Lors des réunions communes de 1987, il a été également recommandé que ces organismes oeuvrent ensemble à l'élaboration d'un programme d'action comprenant des politiques et programmes de soutien relatifs à la mise en valeur des ressources humaines, qui soient adaptés aux besoins spécifiques des pays intéressés. La mise en valeur des ressources humaines est par définition un long processus à caractère multidisciplinaire. Les activités dans ce domaine doivent être réorientées de façon à ne plus porter sur des projets pour privilégier les programmes sectoriels à long terme où l'accent sera placé sur la création d'institutions. A cet égard, il est essentiel que les programmes sectoriels de chaque organisme soient étroitement liés entre eux.

123. La programmation commune ainsi que d'autres types d'activités concertées peuvent être menées sans qu'il y ait besoin de créer un quelconque mécanisme officiel de coordination. En effet, il y a coordination véritable lorsque ces organismes envisagent les problèmes sous le même angle et dans la même optique. Résoudre les problèmes communs au coup par coup et de façon informelle - approche baptisée "coordination invisible", tel est souvent le moyen le plus efficace.

124. De par sa nature, la mise en valeur des ressources humaines est un processus continu et permanent. L'évaluation des activités et de suivi des progrès accomplis dans tous les domaines doivent revêtir également un caractère permanent. Les principaux organes intergouvernementaux du système, à savoir l'Assemblée générale et le Conseil économique et social, ont un rôle extrêmement important à jouer dans la formulation de politiques visant à promouvoir la mise en valeur des ressources humaines et à suivre les progrès accomplis par les gouvernements et les organisations internationales. Ces organismes devraient poursuivre l'étude de la question de la mise en valeur des ressources humaines. De même, il convient de

tenir dûment compte, lors de l'élaboration de la stratégie internationale de développement au titre de la quatrième décennie des Nations Unies pour le développement, de la priorité que les Etats Membres souhaitent accorder à la mise en valeur des ressources humaines.

125. Les organismes des Nations Unies peuvent prendre des mesures telles que celles examinées plus haut pour devenir mieux à même d'aider les gouvernements dans l'exécution de programmes visant à améliorer leur situation sociale. Il convient également de noter que le système des Nations Unies peut mettre à profit les moyens de recherche dont il dispose pour recueillir les données de base concernant la situation sociale. Les résultats et conclusions des travaux de recherche peuvent également servir de base pour le perfectionnement du concept de mise en valeur des ressources humaines. Lors des réunions communes du Comité du programme et de la coordination et du Comité administratif de coordination, tenues en 1987, il a été décidé que l'Organisation des Nations Unies, en coopération avec les organismes du système, envisagerait la possibilité de publier un rapport annuel sur la situation sociale. Le PNUD, en collaboration avec les organismes compétents des Nations Unies, projette de publier un rapport annuel sur la question. Un grand nombre de données et d'éléments d'information figurent déjà dans le rapport sur la situation sociale dans le monde, publié tous les quatre ans par l'Organisation des Nations Unies.

126. L'impulsion donnée à la mise en valeur des ressources humaines, dans l'acceptation la plus large du terme, n'étant pas pour l'instant assez forte, certaines pressions sont exercées non seulement pour que soient élaborés des rapports distincts sur la mise en valeur des ressources humaines, mais également pour que soient créés de nouveaux organismes de suivi. Pour aussi bien intentionnées qu'elles soient, de telles propositions doivent, toutefois, faire l'objet d'un examen très approfondi. La mise en valeur des ressources humaines constitue une approche du développement dont les différents organismes doivent tenir dûment compte dans leurs activités. Considérer la mise en valeur des ressources humaines comme une activité distincte des autres activités menées par les organismes dans le domaine économique et social n'apparaîtrait pas comme le moyen le plus efficace d'axer les activités du système des Nations Unies sur l'homme.

Notes

1/ Human Resources Development: A Neglected Dimension of Development Strategy, Vues et recommandations du Comité de la planification du développement (New York, Nations Unies, 1988) (E.88.II.A.11), p. 17.

2/ The Amman Statement - Human Development: Goals and Strategies for the Year 2000, Table ronde Nord-Sud et Programme d'étude du développement du PNUD, 1988, ronéo, p. 3.

3/ Human Resources Development..., *op. cit.*, p. 31.

4/ Plan d'action de Jakarta pour la mise en valeur des ressources humaines dans la région de la CESAP, résolution 274 (XLIV) de la CESAP.

/...

5/ Déclaration de Khartoum : vers une approche du redressement socio-économique et du développement de l'Afrique centrée sur l'homme, adoptée par la Conférence internationale sur le facteur humain dans le redressement économique et le développement de l'Afrique, tenue à Khartoum du 5 au 8 mars 1988 (A/43/430, annexe I).

6/ Adoptée par la Conférence des chefs d'Etat et de gouvernement des pays membres de l'Organisation de l'unité africaine à sa vingt et unième session ordinaire tenue à Addis-Abeba du 18 au 20 juillet 1985 [voir A/40/666, annexe I, déclaration AHG/Decl.1 (XXI)].

7/ Il s'agit des organismes et organisations suivants : le Sous-Comité de la nutrition, l'AIEA, le FIDA, la CNUCED, le Centre des Nations Unies sur les sociétés transnationales et l'UNITAR.
