



Assemblée générale

Distr. générale
28 juillet 2011
Français
Original : anglais

Soixante-sixième session

Point 23 c) de l'ordre du jour provisoire*

Élimination de la pauvreté et autres questions de développement

Mise en valeur des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Le présent rapport fait suite à la résolution 64/218 de l'Assemblée générale relative à la mise en valeur des ressources humaines. Il donne un aperçu des effets de la crise financière et économique mondiale sur la mise en valeur des ressources humaines et des enseignements tirés des expériences nationales pour prévenir et surmonter les effets négatifs de la crise. Il analyse également les problèmes et les possibilités qui se font jour au niveau national en matière de mise en valeur des ressources humaines. Il cite des exemples de stratégies nationales de soutien et de mise en valeur des ressources humaines. Le rapport souligne le rôle de la communauté internationale, y compris du système des Nations Unies et des administrations nationales et autres, comme le secteur privé, dans la promotion de la mise en valeur des ressources et prévoit des recommandations concernant des mesures à prendre à un stade ultérieur. Le rapport s'achève sur un certain nombre de recommandations s'appuyant sur des interventions nationales réussies.

* A/66/150.



I. Introduction

1. Dans sa résolution 64/218, l'Assemblée générale a analysé l'expérience acquise par les pays dans les domaines de l'application des stratégies de mise en valeur des ressources humaines, de l'examen des progrès accomplis et des difficultés rencontrées à ce jour ainsi que de l'étude des perspectives d'avenir. L'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport où seront examinés les enseignements tirés de la crise économique et financière mondiale du point de vue des besoins en matière de mise en valeur des ressources humaines afin d'aider les pays à prévenir et surmonter les effets négatifs des crises et à progresser sur la voie d'un développement plus durable.

2. Dans la même résolution, l'Assemblée générale a souligné que la mise en valeur des ressources humaines était un élément important pour atteindre les objectifs de développement arrêtés au niveau international, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement, et pour élargir les débouchés offerts à la population, en particulier ses groupes les plus vulnérables. Elle a également reconnu qu'il fallait recourir à des approches et à des mécanismes intersectoriels plus globaux et cohérents s'appuyant sur des objectifs de développement national.

3. Certes, des efforts considérables ont été faits, mais de nombreux pays, notamment en développement, continuent d'éprouver des difficultés à se doter de ressources humaines suffisantes capables de répondre à leurs besoins en matière de développement. S'ajoutent à cela les problèmes auxquels ils se heurtent souvent dans la formulation et l'application de stratégies efficaces de mise en valeur des ressources humaines, faute de ressources et de moyens.

4. La récente crise financière et économique mondiale a réduit davantage la capacité des pays de relever les défis qui se posent dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines au moment même où il fallait accroître les investissements dans ce domaine pour surmonter les effets négatifs de la crise. Cette difficulté a été accentuée plus récemment par une reprise lente et inégale, l'augmentation du chômage et la flambée et la volatilité des prix des produits énergétiques et des denrées alimentaires.

5. Le présent rapport donne un aperçu des principales caractéristiques de la crise financière et économique mondiale et de leurs relations d'interdépendance avec la mise en valeur des ressources humaines. Il analyse les conséquences de la mondialisation ainsi que de la flambée et de la volatilité des prix des produits énergétiques et des denrées alimentaires sur les efforts de mise en valeur des ressources humaines au niveau national et définit des stratégies pratiques de mise en valeur durable des ressources humaines dans un large éventail de domaines. Le rapport a été établi en consultation avec les organisations ci-après, bien que leurs contributions n'y figurent pas toutes pour des raisons d'espace et pour d'autres considérations : il s'agit des commissions régionales, particulièrement de la Commission économique pour l'Europe (CEE), de la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et de la Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO), de l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO), de l'Agence internationale de l'énergie atomique (AIEA), du Fonds international de développement agricole (FIDA), de l'Organisation internationale du Travail (OIT), de l'Organisation maritime internationale (OMI), de l'Union internationale des télécommunications (UIT), du

Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS), de l'Organisation internationale de la propriété intellectuelle (OMPI) et de la Banque mondiale. Le rapport s'achève sur des recommandations précises concernant les mesures à prendre.

II. Conséquences de la crise financière et économique mondiale sur la mise en valeur des ressources humaines nationales

A. Principales caractéristiques de la crise financière et économique

6. Bien que la phase la plus aiguë de la crise financière et économique mondiale soit passée, les effets continuent de se faire sentir dans des pays de toutes les régions. Après presque deux ans de reprise fragile et inégale, l'économie mondiale a connu un début de ralentissement qui doit en principe se poursuivre dans le courant de la seconde moitié de 2011 et en 2012, faisant craindre des risques d'aggravation¹.

7. Les niveaux de chômage constatés dans les pays avancés, notamment chez les jeunes, continuent de menacer la stabilité mondiale. La reprise dans les pays en développement, notamment émergents, se poursuit, même si le rythme varie suivant les pays.

8. En outre, les mesures anticycliques prises par de nombreux pays au tout début de la crise mondiale ont été abandonnées en faveur de la rigueur budgétaire. Face au creusement des déficits budgétaires et à l'augmentation de la dette publique, bien des gouvernements ont éliminé peu à peu les mesures de relance, officiellement au profit de l'assainissement des finances publiques, ce qui compromet l'initiative de relance menée par les gouvernements dans de nombreux pays, accroît les risques de chômage à plus long terme et ralentit davantage la reprise mondiale. De nombreux gouvernements opèrent des coupes dans les dépenses sociales requises, notamment dans les domaines de l'éducation et de la santé, ce qui nuit à long terme à la mise en valeur des ressources humaines.

9. L'accroissement du salaire mensuel moyen a ralenti, passant de 2,8 % en 2007 à 1,5 % en 2008 et à 1,6 % en 2009². La hausse des salaires a ralenti et, même avant la crise, la situation se caractérisait par une inégalité croissante. La baisse des salaires réels a nui au pouvoir d'achat et au bien-être des travailleurs et de leur famille, en particulier ceux qui occupent des emplois faiblement rémunérés. Cette tendance varie cependant selon les régions. Les effets néfastes de la crise mondiale sur la croissance des salaires réels en 2008 (7,8 %) et en 2009 (8 %) ont à peine été ressentis en Asie. L'Amérique latine et les Caraïbes ont continué à voir leurs salaires réels augmenter en 2010/11 du fait d'une plus forte demande de main-d'œuvre,

¹ *Situation et perspectives de l'économie mondiale en 2011* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.11.II.C.2).

² Organisation mondiale du Travail, *Rapport mondial sur les salaires 2010/11 : politiques salariales en temps de crise* (Genève, 2010).

d'une amélioration de la situation de l'emploi, de la pénurie temporaire de travailleurs qualifiés et d'une augmentation de la productivité de la main-d'œuvre.

10. Les pays en développement à faible revenu et les petits pays à revenu intermédiaire sont censés par contre continuer à subir les effets négatifs de la crise mondiale. Cela tient essentiellement au fait que les flux de l'aide publique au développement (APD), tout en restant positifs en 2010, risquent fort de ralentir très prochainement à cause de la lenteur de la reprise économique dans les pays avancés. En outre, la dette extérieure des pays en développement et des pays en transition a augmenté. De surcroît, de nombreux pays en développement font face actuellement à une volatilité des prix des produits primaires, en particulier du pétrole et des denrées alimentaires, qui ont flambé au cours du premier semestre de 2011.

11. Maints pays se heurtent également au problème actuel d'une reprise non accompagnée de créations d'emplois, contexte marqué par des niveaux de chômage et de sous-emploi qui restent élevés. Selon l'Organisation internationale du Travail, le nombre de chômeurs s'élevait à 205 millions en 2010, soit 27,6 millions de plus qu'avant la crise. Le taux de chômage mondial se situait à 6,2 % en 2010 et à 5,6 % en 2007³. Près de 30 millions d'emplois ont été perdus dans le monde entre 2007 et la fin de 2009, et au moins 22 millions de nouveaux emplois doivent être créés pour ramener l'emploi mondial au niveau d'avant la crise.

12. La reprise de l'emploi ne suit généralement pas la reprise économique. Elle est estimée avoir pris trois ans après la crise financière asiatique de 1997/98 et les faits montrent que les délais de retour aux niveaux d'emploi d'avant la récession sont devenus successivement plus longs. Vu que la dernière crise mondiale a provoqué une hausse plus rapide et plus forte du chômage, il faudrait s'attendre à ce que la situation de l'emploi mette encore plus longtemps à s'améliorer. Qui plus est, les pertes d'emplois enregistrées pendant la crise risquent de devenir permanentes, les travailleurs au chômage ayant besoin d'acquérir des compétences autres dans de nouveaux secteurs en expansion pour trouver des emplois.

13. Bien que la croissance de l'emploi ait connu un rebond et que les taux de chômage soient retombés à leur niveau d'avant la crise à la fin de 2010, il n'est pas garanti que la situation de l'emploi s'améliore de sitôt dans les pays en développement pour au moins deux raisons. Premièrement, la plupart des 47 millions de nouveaux actifs à travers le monde qui entrent dans le marché du travail chaque année cherchent un emploi dans les pays en développement. Deuxièmement, la reprise économique doit être mue par les secteurs de production afin de soutenir la croissance économique. Or, de nombreuses pertes d'emplois ont été enregistrées dans les secteurs dynamiques des exportations, d'où la nécessité de vastes changements structurels⁴.

14. En outre, de vives inquiétudes subsistent au sujet de la qualité de l'emploi et de la vulnérabilité des travailleurs. Face à la montée du chômage, de nombreux pays ont choisi d'accroître la flexibilité de leur marché du travail. Or, en l'absence d'institutions robustes sur le marché du travail, la déréglementation du marché du travail a souvent eu pour effet de réduire les salaires et les problèmes d'emploi. Ce

³ Organisation internationale du Travail, *Global Employment Trends 2011: The Challenge of a Jobs Recovery* (Genève, 2011).

⁴ *Rapport sur la situation sociale dans le monde en 2011 : la crise sociale mondiale* (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.10.IV.12).

souci de flexibilité de la main-d'œuvre risque également de nuire au potentiel de croissance à long terme et de faire tomber les travailleurs dans l'engrenage de la faible rémunération et de la faible productivité. Une forte mobilité de la main-d'œuvre, due à une plus grande flexibilité du travail, dissuade les travailleurs de suivre une formation susceptible d'améliorer la productivité.

B. Effets des crises mondiales sur la mise en valeur des ressources humaines au niveau national

15. La crise financière et économique mondiale continue d'avoir des conséquences négatives importantes pour la mise en valeur des ressources humaines dans presque tous les pays. Dans les pays avancés, les effets ont été principalement ressentis de deux manières : l'accroissement du chômage et une baisse des ressources budgétaires consacrées aux programmes publics d'éducation et de formation.

16. De nombreux pays en développement, en particulier les pays à revenu intermédiaire, semblent avoir bien surmonté la crise financière mondiale. Des problèmes socioéconomiques préalables devraient cependant avoir des conséquences néfastes à long terme sur la mise en valeur des ressources humaines, compte tenu, notamment, de la relance économique accompagnée d'une faible création d'emplois, du taux de chômage élevé chez les jeunes et de la volatilité des prix des denrées alimentaires et des produits énergétiques.

Réduction des investissements budgétaires dans la mise en valeur des ressources humaines

17. La situation financière des pays avancés s'est largement détériorée à cause de la crise. La dette souveraine des pays avancés risque d'augmenter considérablement au cours des prochaines années, notamment en raison de la baisse des recettes et des importantes obligations non provisionnées. Pour gérer la dette, nombre de gouvernements des pays développés subissent des pressions accrues pour réduire leurs dépenses sociales à moyen terme. Dans certains pays, des coupes budgétaires s'inscrivant dans le cadre de mesures d'austérité ont déjà été opérées, ce qui nuit à de nombreux programmes sociaux à l'appui de la mise en valeur des ressources humaines.

18. C'est ainsi que la Lettonie a opéré de profondes coupes dans les dépenses de santé et réduit le financement public de l'éducation de moitié par rapport au niveau de 2008. L'Irlande a relevé les frais d'ordonnance, d'hospitalisation et de séjour dans les maisons de retraite médicalisée, procédé à de fortes compressions budgétaires dans le domaine de l'éducation et réduit le soutien aux programmes de formation en cours d'emploi. Le Danemark a proposé de diminuer sensiblement les bourses d'études. Aux États-Unis d'Amérique, la plupart des circonscriptions scolaires ont réduit les programmes d'enseignement, en baissant le nombre d'enseignants et leur salaire. Le Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord a proposé de presque doubler les frais universitaires à la suite d'une diminution de 14 % des budgets des universités en 2010. La Grèce et l'Italie ont procédé au gel des salaires des travailleurs du secteur public, notamment de l'enseignement et de la santé. La France a annoncé la suppression de 100 000 emplois du secteur public dont un bon nombre dans les domaines de l'éducation et

de la santé, en ne remplaçant que la moitié de ceux qui allaient à la retraite et en réduisant la rémunération des agents de la fonction publique.

19. Alors que la majorité des pays en développement ont réussi à maintenir le budget de leur secteur social, le resserrement des politiques budgétaires a entraîné des gels ou réductions de dépenses dans les domaines de l'éducation, de la santé et d'autres dépenses liées à la mise en valeur des ressources humaines dans certains pays⁵. L'amenuisement des réserves de ressources financières consacrées à l'éducation force certains pays à retarder ou à reporter le décaissement de fonds destinés à l'éducation (par exemple les programmes d'éducation préscolaire et d'alphabétisation) ou à surseoir aux augmentations de dépenses consacrées à l'éducation malgré l'augmentation des effectifs scolaires, ainsi qu'à réduire le budget de l'enseignement supérieur.

20. La diminution des flux de l'APD peut également avoir des conséquences néfastes sur la mise en valeur des ressources humaines dans les pays en développement. Tout semble indiquer que les budgets de santé des pays africains se sont resserrés notamment à la suite d'une réduction de financement par les bailleurs de fonds⁶. Cela aura de graves conséquences car de nombreux pays africains comptent sur le financement extérieur pour une large part de leurs dépenses de santé. En 2008, 23 pays ont obtenu entre 20,3 % et 63,5 % du montant total de leur budget de santé de sources externes. En outre, la part de l'aide extérieure consacrée à l'éducation de base est demeurée statique depuis 2002 et a baissé de 6 % entre 2007 et 2008 en Afrique subsaharienne⁷.

21. En sus d'avoir des conséquences à long terme sur la mise en valeur des ressources humaines, l'épuisement des ressources a également des effets à court terme sur la formation et le développement des compétences. La plupart des marchés du travail sont déjà encombrés par un surplus de jeunes chômeurs et sous-employés partiellement dû à des déséquilibres entre les compétences requises et les compétences acquises, d'où la nécessité de les recycler et de perfectionner leurs connaissances. Outre le renforcement des politiques en matière d'emploi et des institutions sur le marché du travail, ainsi que le perfectionnement des connaissances par l'amélioration des résultats scolaires et la formation professionnelle et en cours d'emploi, l'acquisition de nouvelles technologies est de plus en plus capitale.

Montée et volatilité des prix des denrées alimentaires et des produits énergétiques

22. La récente montée des prix des denrées alimentaires et des produits énergétiques a pesé sur la mise en valeur des ressources humaines dans de nombreux pays en développement. Les pays à faible revenu et à déficit vivrier ont été les plus durement touchés. L'augmentation des prix des denrées alimentaires peut certes avantager les producteurs mais nuit aux intérêts des acheteurs nets de

⁵ UNESCO, « L'incidence de la crise sur les dépenses publiques consacrées à l'éducation : conclusions de l'enquête rapide menée par l'UNESCO », L'incidence de la crise financière et économique sur le secteur de l'éducation, n° 1 (Paris, 2009).

⁶ OMS, *Rapport sur la santé dans le monde de 2006 : travailler ensemble pour la santé* (Genève, 2006).

⁷ UNESCO, *Rapport mondial de suivi sur l'éducation pour tous de 2011 : la crise cachée : les conflits armés et l'éducation* (Paris, 2011).

vivres (ceux qui ne produisent pas assez pour subvenir à leurs besoins alimentaires). La montée des prix sur les marchés internationaux n'a pas suscité de réactions positives de l'offre de la part des agriculteurs des pays en développement.

23. L'accroissement des prix des denrées alimentaires et des produits énergétiques conduit souvent les collectivités et les ménages à modifier leurs habitudes de consommation. Des difficultés persistantes d'accès aux vivres peuvent mener à des stratégies d'adaptation risquées, notamment à des ventes de biens sous l'effet de la détresse, au retrait des enfants de l'école, aux réductions des dépenses de santé et à la dégradation des régimes et rations alimentaires. Les carences nutritionnelles et la faim chronique sont les conséquences les plus immédiates qui affectent les aptitudes mentales et physiques des personnes à travailler, ce qui entraîne des baisses de productivité et de revenu. Le coût élevé de l'énergie durcit les conditions de vie des ménages pauvres, notamment de ceux qui ont déjà un accès limité à l'électricité et qui dépendent donc plus de la biomasse pour la préparation des repas. La flambée des prix du pétrole augmente les coûts de production des agriculteurs, de même que les coûts de transformation et de distribution des produits agricoles, d'où un renchérissement des denrées alimentaires.

Baisse de l'aptitude à l'emploi

24. La crise mondiale a diminué l'aptitude à l'emploi à long terme de nombreux travailleurs débutants. Les jeunes courent actuellement près de trois fois plus de risques d'être au chômage et ont plus tendance à occuper des emplois précaires dans la plupart des régions⁸. Les taux de chômage et de sous-emploi des jeunes ont atteint des niveaux alarmants aussi bien dans les pays développés qu'en développement. À la fin de 2010, le nombre des jeunes chômeurs était estimé à 77,7 millions⁹, en léger recul par rapport au nombre de 79,6 millions enregistré en 2009, ce qui reste toutefois bien au-dessus du nombre total de 73,5 millions enregistré en 2007. Le taux de chômage mondial des jeunes s'élevait à 12,6 % en 2010³.

25. Même avant la crise, les ressources humaines qui existaient n'étaient pas pleinement utilisées, en raison d'une croissance économique inférieure à son potentiel, du mauvais fonctionnement des institutions sur le marché du travail et des déséquilibres entre les compétences des actifs et les exigences du marché du travail. Un nouvel accroissement du nombre de chômeurs, notamment chez les jeunes, aura cependant des conséquences durables sur la mise en valeur des ressources humaines nationales, non seulement parce que leurs contributions ne sont pas utilisées rationnellement, mais également parce que leur productivité future s'en trouvera entravée.

26. La crise mondiale accentue en outre les inégalités entre les sexes en accroissant les risques auxquels sont exposées notamment les jeunes femmes. Quand des crises et des facteurs autres affaiblissent la capacité des jeunes femmes et entravent leur progrès social et économique, ils aggravent la pauvreté chronique, notamment en augmentant les risques de voir la pauvreté transmise à la génération suivante.

⁸ Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes/OIT, La situation de l'emploi en Amérique latine et dans les Caraïbes, bulletin n° 5, juin 2011.

⁹ Correspondant à la tranche d'âge située entre 15 et 24 ans.

27. Les moyens économiques de ceux qui n'arrivent pas à trouver du travail baissent au fil du temps, car ils risquent plus d'être mal préparés pour affronter la reprise économique. Un taux de chômage plus élevé réduit également les sources de revenus généralement consacrées à l'alimentation, aux soins de santé et à l'éducation, ce qui nuit donc à la capacité globale et au bien-être de la population active. Cela a un effet particulièrement néfaste sur les jeunes, qui en sont à un âge où la formation de capital humain est en principe supérieure. Certains jeunes peuvent cependant poursuivre leurs études, faute d'emplois disponibles. C'est ainsi que plusieurs pays d'Amérique latine ont constaté une baisse de l'offre de main-d'œuvre chez les jeunes, qui ont pris le parti de rester dans le système éducatif bien longtemps après l'éclatement de la crise.

28. La formation professionnelle peut également aider à retarder l'entrée dans le marché du travail. Elle doit en revanche être conçue pour déboucher sur des perspectives d'emploi et des possibilités de création de revenus et allier formation en cours d'emploi, aide à la recherche d'un emploi et orientation des carrières. Les systèmes d'enseignement et de formation techniques et professionnels offrent non seulement une filière de début de carrière permettant de passer de l'école à un emploi qualifié, mais également des possibilités de recyclage aux travailleurs pour qu'ils puissent améliorer leur aptitude à l'emploi. De plus en plus de pays privilégient ces systèmes dans le choix de leurs orientations, sachant qu'ils peuvent contribuer à répondre aux besoins à la fois des jeunes et des employeurs¹⁰.

III. Défis et possibilités en matière de mise en valeur des ressources humaines nationales

29. La mondialisation est source de possibilités comme de défis pour la mise en valeur des ressources humaines. L'informatique, la télématique et d'autres nouvelles technologies ont abaissé les barrières fonctionnelles, hiérarchiques et géographiques et modifié radicalement le mode de fonctionnement des marchés du travail. Les institutions privées et publiques peuvent à présent solliciter les services des travailleurs les plus talentueux d'une manière rationnelle et économique qui a offert des possibilités à des personnes de talent et à des pays dotés d'une main-d'œuvre qualifiée. Par contre, cela pourrait aussi se traduire pour les pays en développement par un exode des compétences et une plus grande précarité de l'emploi pour la main-d'œuvre non qualifiée des pays développés, à mesure que des travailleurs migrants intègrent les marchés de la main-d'œuvre ou que des emplois sont délocalisés.

30. Il est donc essentiel de continuer à investir dans la mise en valeur des ressources humaines pour permettre à la main-d'œuvre qualifiée de s'adapter sans cesse aux exigences de marchés mondiaux de plus en plus concurrentiels. La compétence du capital humain permet de dynamiser la productivité et la croissance économique dans tous les secteurs. Cela étant, il ne suffirait pas tout juste de renforcer les compétences, les connaissances et les capacités des individus, car la compétitivité économique nationale se mesure non seulement à la somme des compétences de la main-d'œuvre d'un pays, mais également à la flexibilité et à la

¹⁰ OIT, Increasing the employability of Disadvantaged Youth: Responding to the Impact of the financial et economic crisis, note d'orientation (Genève, 2010).

capacité dont elle fait preuve pour s'adapter avec rapidité et efficacité à l'évolution des besoins.

31. À divers niveaux de développement, correspondent divers types de compétence. C'est ainsi que pour élever la productivité de la main-d'œuvre, il faut des compétences de plus en plus interactives, adaptables, analytiques et cognitives. Étant donné que les travailleurs passent d'un type de compétence à un autre dans un marché du travail fluide, il leur faut se doter de « compétences souples », qui leur permettent de faire preuve d'une capacité d'adaptation et d'une souplesse qui vont au-delà de leurs compétences professionnelles. Même le secteur public demande de nouveaux types de compétence et de capacité dans des domaines tels que la communication effective, l'assimilation et la gestion des connaissances, la planification stratégique et l'aptitude à coordonner un large éventail de parties prenantes au sein d'institutions publiques, privées et de la société civile. Le passage à une économie verte exige également de concilier le besoin de créer des emplois verts avec les ajustements nécessaires dans d'autres secteurs économiques.

32. On s'accorde de plus en plus à reconnaître que nombre de systèmes d'enseignement et de formation ne préparent pas bien la main-d'œuvre à s'adapter à l'évolution des besoins, créant ainsi un déséquilibre entre la demande et l'offre. Quoique conscients du problème, de nombreux pays en développement ne sont pas encore parvenus à intégrer les besoins de nouvelles compétences dans les programmes scolaires, l'éducation formelle ou les programmes de formation.

A. Mise en valeur des ressources humaines et sous-groupes sous-utilisés

33. Les tendances démographiques, caractérisées notamment par la forte augmentation de la population jeune en quête de nouveaux emplois en Afrique et au Moyen-Orient et le rétrécissement de la taille de la main-d'œuvre en Europe et en Asie centrale et orientale en raison des faibles taux de fécondité et du vieillissement de la population, posent une autre série de défis qui vont au-delà de la création de nouveaux emplois.

34. L'intégration de groupes désavantagés, tels que les femmes, les jeunes, les minorités, les personnes handicapées ou les peuples autochtones, dans le marché du travail demeure une difficulté. La sous-utilisation des ressources humaines se traduit par des occasions manquées en termes de production, de sécurité sociale, de contribution à l'impôt sur le revenu et d'épargne grâce à la baisse des versements effectués au titre des prestations d'aide sociale. L'amélioration du niveau d'instruction et du comportement du marché du travail des groupes marginalisés renforcera non seulement la capacité globale des ressources humaines nationales, mais contribuera aussi de manière positive à l'économie nationale.

35. L'utilisation optimale des ressources de la main-d'œuvre passe par des politiques favorables à l'élimination des entraves sexistes à l'éducation, à la formation et à l'emploi. Les femmes ont un taux d'activité économique inférieur à celui des hommes dans toutes les régions. Elles occupent une moins grande diversité d'emplois, souvent mal rémunérés dans le secteur non structuré. Elles effectuent un nombre d'heures de travail rémunérées moins élevé (en raison de la forte prévalence du travail à temps partiel) et interrompent plus fréquemment leur carrière, en raison de leurs responsabilités familiales. Ces différences entre les hommes et les femmes

sur le marché du travail tiennent à des stéréotypes liés à l'éducation et au rôle des hommes et des femmes dans la société¹¹. L'utilisation effective de la main-d'œuvre féminine peut être encouragée en faisant exercer par les femmes une plus vaste gamme de métiers dans les emplois recensés.

36. En général, le secteur agricole souffre d'un manque de ressources humaines, d'inégalités entre les sexes et de l'absence d'investissements dans de nouvelles technologies et des infrastructures modernes. Dans de nombreux pays en développement où les femmes jouent un rôle essentiel dans l'agriculture¹², améliorer leur productivité reviendra à accroître les disponibilités alimentaires et la productivité agricole. Selon des estimations récentes, si les femmes avaient accès aux moyens de production comme les hommes, elles pourraient accroître la productivité de leur exploitation de 20 à 30 %, ce qui augmenterait la production agricole totale de 2,5 à 4 %, et pourrait réduire de 12 à 17 % le nombre de personnes souffrant de la faim dans le monde.

37. Le travail des enfants, répandu dans de nombreuses régions, prive enfants et adolescents de la chance d'acquérir des compétences et de s'instruire, ce qui compromet souvent à jamais leurs chances d'avenir. Le manque d'éducation se traduit par une main-d'œuvre semi-qualifiée, exposée à des salaires bas et à des emplois précaires. La prévention et l'élimination du travail des enfants et le fait d'offrir à tous les enfants la possibilité de bénéficier d'une éducation et d'une formation accroîtraient leurs chances d'obtenir des emplois rémunérés et des niveaux de revenus plus élevés en tant que jeunes et adultes.

B. Migration et mise en valeur des ressources humaines

38. Face à l'augmentation du chômage, de nombreux pays d'accueil appliquent des mesures plus rigoureuses de contrôle de l'immigration et prennent des dispositions plus contraignantes pour les travailleurs migrants. En outre, les migrants perdent leur emploi généralement plus vite que d'autres travailleurs à cause des politiques nationales ou des pressions exercées par le public, durant les périodes de ralentissement économique où les immigrants sont souvent pris pour cible et officiellement accusés de rendre la situation plus difficile. Les flux migratoires exercent une forte influence sur la mise en valeur des ressources humaines grâce à divers mécanismes de transmission. Les envois de fonds des travailleurs migrants accroissent les revenus des ménages et améliorent l'éducation et la santé dans les pays d'origine. Les informations, connaissances et compétences rapportées par les travailleurs migrants favorisent les innovations et l'esprit d'entreprise dans leur pays d'origine. Par ailleurs, la migration d'une main-d'œuvre qualifiée peut provoquer des pénuries de compétences dans les pays d'origine, tandis que des taux de chômage élevés poussent les travailleurs qualifiés à quitter. La complexité des questions liées aux flux migratoires et à leurs effets sur la mise

¹¹ Dans la région de la CEE, les femmes représentent la grande majorité (les trois quarts) des étudiants dans le domaine de la santé et de l'action sociale, mais une minorité (un quart) des étudiants en ingénierie, production et construction.

¹² FAO, *La situation mondiale de l'alimentation et de l'agriculture, 2010-2011* : « *Le rôle des femmes dans l'agriculture : combler le fossé entre les hommes et les femmes pour soutenir le développement* » (Rome, 2011).

en valeur des ressources humaines doit être examinée de manière plus approfondie sous divers angles.

39. En 2010, environ 214 millions de travailleurs ont migré vers d'autres pays, dont 49 % de femmes, contre 195 millions en 2005; malgré le ralentissement causé par la crise économique, le nombre continue de croître¹³. Six sur 10 migrants internationaux (128 millions) vivent dans des pays développés aujourd'hui, tandis que la majorité des migrants internationaux (74 millions) sont originaires de pays en développement (voir A/65/203).

40. Dans les pays où la majorité vit dans de mauvaises conditions socioéconomiques, la mondialisation agit comme un facteur d'attraction, avec la promesse d'emplois meilleurs et d'une rémunération plus élevée. Parallèlement, de bas salaires, doublés de conditions de travail insatisfaisantes et souvent dangereuses, agissent comme des facteurs qui poussent au départ. Cela se traduit pour certains pays en développement par le phénomène de l'exode des compétences qui se caractérise par la perte d'une main-d'œuvre hautement qualifiée, constituée au fil de nombreuses années.

41. L'émigration de travailleurs qualifiés, du fait d'un taux de chômage élevé ou d'une faible offre d'emplois, peut être considérée comme une fuite des cerveaux. Dans de nombreux pays où les flux migratoires sont très importants, le chômage est un problème chronique. L'incitation à la migration comme moyen de résoudre le problème du chômage pourrait toutefois entraîner la perte d'une main-d'œuvre qualifiée dont on a besoin au niveau local, surtout quand les possibilités de migration se limitent à certaines professions. C'est ainsi que les flux migratoires vers la région du Pacifique penchent plus en faveur de la main-d'œuvre qualifiée, en partie à cause des politiques des principaux pays de destination, qui privilégient les travailleurs qualifiés de certaines catégories professionnelles. Des taux de migration élevés peuvent finir par provoquer un exode massif de main-d'œuvre qualifiée, notamment dans les domaines de la santé et de l'éducation.

42. Selon le *Rapport sur la santé dans le monde 2006*, un grand nombre de travailleurs de la santé quittent leur pays d'origine chaque année, soit temporairement soit définitivement⁶. L'Assemblée mondiale de la Santé, reconnaissant les questions complexes qui entourent la mobilité des travailleurs de la santé, a adopté le Code de pratique mondial pour le recrutement international des personnels de santé en mai 2010¹⁴.

43. D'autres travailleurs migrants acquièrent des connaissances et des compétences dans les pays où ils émigrent. Ces compétences peuvent à la longue améliorer la qualité de la main-d'œuvre dans leur pays d'origine. Aussi plusieurs pays ont-ils réagi par des programmes de création d'emplois internes assortis de mesures d'incitation visant à aider les migrants de retour à se réinsérer dans leur communauté. En revanche, les travailleurs peu qualifiés, exerçant généralement des activités peu spécialisées dans les pays de destination, ont peu de chances d'acquérir des compétences ou de les perfectionner. La planification stratégique de la mise en

¹³ Département des affaires économiques et sociales, Division de la population, Trends in international migrant stock: the 2008 revision (base de données des Nations Unies, POP/DB/MIG/Rev.2008).

¹⁴ Organisation mondiale de la Santé, soixante-troisième Assemblée mondiale de la santé, Genève, 17-21 mai 2010, résolutions et décisions, annexes (WHA63/2010/REC/1).

valeur des ressources humaines à l'intention des travailleurs migrants peu qualifiés quittant leur pays ou y revenant aidera à tirer le meilleur parti des bienfaits obtenus par les travailleurs migrants.

C. Envoi de fonds

44. Les envois de fonds vers les pays à faible revenu et à revenu intermédiaire représentaient 316 milliards de dollars en 2009, un recul par rapport aux 336 milliards de dollars atteints en 2008 (voir A/65/203). La diminution du montant total des flux était imputable à une forte baisse des envois en provenance des principaux pays d'Europe, des États-Unis et de la Fédération de Russie. De nombreux pays d'Europe orientale et d'Asie centrale, qui comptent beaucoup sur les envois de fonds les ont vu reculer de pas moins de 21 %. L'Afrique du Nord a aussi été gravement touchée par le taux de chômage élevé dans les pays riches en pétrole. Les envois de fonds ont dans l'ensemble continué tout de même à résister face au ralentissement économique et ont repris de manière significative, mais pas au point de revenir aux niveaux d'avant la crise.

45. Les envois de fonds jouent un rôle de plus en plus déterminant dans l'amélioration de la mise en valeur des ressources humaines dans les pays d'origine, vu qu'une part considérable de ces revenus sert à faire face à des dépenses d'éducation et de santé. L'analyse des enquêtes sur les ménages révèle qu'une fois satisfaits les besoins de consommation de base, les envois de fonds sont de plus en plus investis dans les affaires ou dans l'éducation. Les faits observés au Pakistan, aux Philippines et dans les pays des îles du Pacifique montrent que les familles qui reçoivent les envois de fonds parviennent à garder leurs enfants à l'école plus longtemps et à s'offrir un enseignement privé généralement perçu comme étant de meilleure qualité.

IV. Stratégies pratiques de mise en valeur durable des ressources humaines : enseignements des expériences nationales

46. Pour remédier aux conséquences de la crise financière et économique mondiale, de nombreux pays ont mis en œuvre des mesures provisoires de moyen et long termes visant à conserver, soutenir et adapter leurs ressources humaines. Ils se sont également attachés à satisfaire leurs besoins en ressources humaines à plus long terme dans des domaines tels que les technologies de l'information et des communications, l'économie verte, la propriété intellectuelle, la conception de programmes de protection sociale efficaces, la réduction des écarts entre villes et campagnes en matière de services d'éducation et de santé, l'agriculture productive et le développement rural.

Mesures prises pour répondre à la crise financière et économique mondiale

47. Face à une reprise peu créatrice d'emplois, certains pays parmi les plus développés ont choisi de réduire la main-d'œuvre ou de geler les embauches et d'autres de négocier avec les syndicats une baisse du temps de travail ou une réduction des salaires visant à limiter les suppressions d'emplois. D'autres encore

ont tenté d'agir sur le marché de l'emploi de façon à remettre les chômeurs au travail ou à dissuader les employeurs de licencier pendant la crise. On peut citer comme exemples de ces mesures le subventionnement des entreprises pour qu'elles maintiennent des postes et les incitations à l'embauche, le subventionnement de programmes de partage du travail, la réduction des coûts salariaux indirects en contrepartie de l'embauche de chômeurs, l'aide à la recherche d'emploi et la mise en adéquation de l'offre et de la demande, les incitations à la création d'entreprise, les stages en entreprise, les programmes de formation et les investissements informatiques destinés à faciliter la gestion des informations et des procédures relatives aux ressources humaines.

48. Des mesures ont également été prises pour rationaliser la mise en valeur des ressources humaines en améliorant la formation des enseignants, les programmes d'enseignement et la formation professionnelle. À cet égard, l'adoption de bonnes pratiques pourrait permettre des économies considérables.

49. L'Union européenne a créé en 2007 le Fonds européen d'ajustement à la mondialisation, qui prévoit 500 millions d'euros par an pour aider des travailleurs licenciés à cause de la mondialisation à acquérir de nouvelles compétences ou à s'installer à leur compte. En 2008, le règlement a été modifié de manière à venir également en aide aux travailleurs touchés par la crise financière. La même année, l'initiative « Des compétences nouvelles pour des emplois nouveaux » a été lancée pour élever le niveau de qualification, améliorer la prévision des besoins en matière d'emploi et intensifier le dialogue entre le monde des affaires et celui de l'éducation.

L'investissement dans les ressources humaines par l'intermédiaire de programmes de protection sociale

50. Avant même la crise mondiale, les pays étaient de plus en plus nombreux à avoir mis au point des stratégies globales pour valoriser les ressources humaines des ménages pauvres et augmenter leurs revenus. Souvent alliés à des stratégies de réduction de la pauvreté et d'insertion sociale, ces programmes intégrés de protection sociale ont prouvé leur efficacité, tant pour atténuer les effets immédiats des chocs économiques que pour contribuer à la mise en valeur des ressources humaines.

51. Certains programmes de protection sociale qui ont bien fonctionné, notamment les transferts monétaires assortis ou non de conditions, les pensions sociales (couverture vieillesse universelle) et les dispositifs de garantie de l'emploi, ont été amplement décrits (voir E/CN.5/2011/2). En général, les programmes d'aide financière assortie de conditions s'appliquent aux familles pauvres avec enfants et consistent à verser de petites aides en espèces ou en nature sous réserve que les enfants aillent à l'école et subissent des bilans de santé réguliers. En compensant le coût de la scolarisation et des soins de santé pour les parents, ces programmes, qui ont pour but de lutter contre l'absentéisme scolaire, de prolonger la durée de la scolarité, et de prévenir les maladies et la malnutrition, concourent à la constitution d'une main-d'œuvre mieux éduquée et en meilleure santé. Ils protègent aussi les familles contre divers risques inhérents au chômage, à la maladie, au handicap, à la vieillesse et aux catastrophes naturelles.

52. Dans le cadre du programme brésilien d'aide sous condition Bolsa Familia, le plus vaste en son genre, des allocations sont versées mensuellement à plus de

12 millions de familles pauvres sous réserve que les enfants aillent à l'école et que les femmes reçoivent des soins prénatals et postnatals. Au Mexique, le programme Oportunidades fournit maintenant, dans certains cas, une aide financière ciblée et conditionnelle à la place des prestations individuelles en nature (dans les domaines de la santé, de la nutrition et de l'éducation) et des remises pratiquées sur certains prix. En 2007, le programme concernait 5 millions de familles, soit 25 % de la population, et son budget s'élevait à 3,3 milliards de dollars des États-Unis. D'autres programmes, comme le plan argentin Jefes y jefas de hogar desocupados, qui subordonnent le versement d'aides à la scolarisation et à la vaccination des enfants, proposent aussi des formations à leurs bénéficiaires pour qu'ils acquièrent de nouvelles compétences professionnelles.

53. Diverses initiatives de protection sociale ont fait leur apparition en Asie. Le dispositif chinois de garantie d'un niveau de vie minimum apporte aux ménages pauvres une aide en espèces, en nature ou mixte. Il s'appliquait, en 2008, à 66 millions de personnes, soit près de 5 % de la population totale. Au Pakistan, le programme Benazir de complément de ressources vise à accroître le pouvoir d'achat des familles économiquement vulnérables. Aux Philippines, le programme Pantawid Pamilyang Pilipino, stratégie globale intégrée de réduction de la pauvreté et de développement social, compense les frais de santé et d'éducation des familles pauvres pour leur permettre d'investir dans les ressources humaines¹⁵.

54. En Afrique subsaharienne, les programmes de protection sociale visent principalement les personnes les plus vulnérables et associent souvent aide financière et prestation de services. Depuis la fin de l'année 2008, le programme éthiopien « Filet de sécurité productif » verse à 8 millions de ménages en situation d'insécurité alimentaire de nouvelles prestations qui remplacent la distribution d'aides alimentaires d'urgence. Ce dispositif alloue à ses bénéficiaires une aide financière ou alimentaire – voire les deux – en échange de leur travail, ou sans contrepartie dans le cas des ménages qui sont dans l'incapacité de travailler ou de subvenir à leurs besoins d'une manière ou d'une autre. Le programme kenyan d'aide financière aux orphelins et aux enfants vulnérables, qui concerne 100 000 foyers et 230 000 de ces enfants, subordonne son aide aux familles vivant dans l'extrême pauvreté au suivi médical et à la scolarisation des enfants.

55. Plusieurs initiatives novatrices sont en cours pour valoriser l'aptitude à l'emploi des populations vulnérables et leur offrir des perspectives d'embauche à court et à long terme. Il s'agit, selon les cas, de travaux publics d'envergure limitée exigeant une main-d'œuvre abondante, de dispositifs ciblés axés sur l'emploi de personnes appartenant à des groupes marginalisés ou de dispositifs de subventionnement encourageant les petites et moyennes entreprises à embaucher des jeunes. Dans les pays à revenu faible ou intermédiaire, des programmes de protection sociale facilitent l'accès au marché du travail en garantissant des emplois dans le secteur public¹⁶.

56. Le système national de garantie de l'emploi rural de l'Inde, le plus important du genre au monde, repose sur le droit, consacré par la loi, à 100 jours de travail par an rémunérés à hauteur du salaire minimum. En 2007-2008, il a fourni du travail à

¹⁵ Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP), *The Promise of Protection: Social Protection and Development in Asia and the Pacific* (Bangkok, 2011).

¹⁶ Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF), *Social Protection: Accelerating the MDGs with Equity*, Social and Economic Policy Working Brief (New York, 2010).

presque 34 millions de ménages ruraux pour un coût équivalant à 0,3 % du produit intérieur brut. Plus de la majorité des bénéficiaires étaient des travailleurs agricoles et des travailleurs non qualifiés. Le dispositif permet aux familles de se procurer des biens – du bétail, par exemple – et de dépenser davantage en nourriture et en produits non alimentaires. En Afrique du Sud, le Programme élargi de travaux publics (dans sa deuxième phase depuis 2009) consiste, d'une part, à lutter contre le chômage à court et moyen termes en offrant des emplois supplémentaires pour une durée allant de 100 jours à 24 mois et, d'autre part, à apprendre aux bénéficiaires à lire et à compter, à leur enseigner un métier et à les initier au monde des affaires.

57. Il pourrait s'écouler des années avant que les mesures prises pour former une main-d'œuvre en bonne santé ne donnent des résultats tangibles. Pourtant l'investissement peut être payant. Ces 20 dernières années, le Brésil a recruté et formé plus de 25 000 équipes chargées de la santé des familles dans des régions rurales ou reculées, qui sont en mesure de dispenser des soins à environ 60 % de la population. Depuis 2005, l'Éthiopie a formé 32 000 agents de vulgarisation sanitaire destinés à exercer dans des régions isolées. En Thaïlande, en vertu des principes intégrés de formation et d'affectation locales adoptés par les autorités, des étudiants issus du milieu rural sont formés au métier d'infirmier ou de médecin, qu'ils doivent ensuite exercer dans leur région d'origine. Toutes ces initiatives ont contribué à réduire certains écarts entre villes et campagnes et à améliorer les résultats obtenus en matière de santé.

Mise en valeur des ressources humaines dans des domaines nouveaux

58. La « croissance verte » est l'une des stratégies régionales adoptées en Asie et dans le Pacifique en vue de parvenir à un développement durable. Des concertations sur l'action à mener des séances de formation des formateurs, des séminaires et des ateliers nationaux ont été organisées pour renforcer l'aptitude des responsables gouvernementaux, des décideurs et des professionnels concernés à élaborer et à mettre en œuvre des plans, des stratégies et des politiques de croissance verte.

59. Le Cambodge, par exemple, a créé un secrétariat national à la croissance verte dont le groupe de travail interministériel sur la croissance verte a produit un plan national. Au Kazakhstan, une étude a été réalisée au niveau national sur l'utilisation d'instruments de croissance verte dans la gestion et la planification stratégique. L'Initiative d'Astana pour une passerelle verte : partenariat Europe-Asie-Pacifique pour l'application du concept de « croissance verte » a été approuvée à la sixième Conférence ministérielle sur l'environnement et le développement en Asie et dans le Pacifique en octobre 2010. Une initiative de commerce durable favorable aux pauvres, fondée sur la fourniture d'énergies renouvelables (biogaz), d'eau salubre et d'installations d'assainissement, a été lancée au Samoa avant d'être étendue à d'autres régions du pays ainsi qu'aux Fidji, au Vanuatu et à d'autres petits États insulaires en développement du Pacifique.

60. Les technologies de l'information et des communications (TIC) étant devenues indispensables au développement socioéconomique de presque tous les pays, le besoin de systèmes spécialisés se fait de plus en plus pressant. Le recours aux services offerts par les TIC a continué d'augmenter malgré le récent ralentissement économique. À la fin 2009, on estimait à 4,6 milliards le nombre de détenteurs d'un abonnement de téléphonie mobile dans le monde. Plus de la moitié de la population totale des pays en développement avait accès à des services de téléphonie mobile et

environ 26 % de la population mondiale avaient un accès à Internet (64 % de la population des pays développés et 18 % – ou 14 % sans la Chine – de celle des pays en développement)¹⁷. D'après la Banque mondiale, en Afrique, plus de 400 millions de personnes avaient accès à des services de téléphonie – mobile notamment – en 2010 contre 2 millions seulement en 1998. L'Afrique, qui a attiré plus de 56 milliards de dollars d'investissement dans le secteur privé entre 1998 et 2008, connaît depuis 10 ans une croissance remarquable largement due à l'arrivée des technologies mobiles.

61. Cela étant, la généralisation de l'utilisation d'Internet exige de s'attaquer au problème de l'accès universel aux réseaux à large bande, qui sont maintenant considérés comme faisant partie des infrastructures nationales essentielles, au même titre que les réseaux de transport et de distribution d'eau et d'énergie. Lorsqu'ils disposent de ces infrastructures à haut débit et s'en servent, les gouvernements sont en mesure de transformer l'offre de services et de stimuler l'économie, l'innovation et la compétitivité. Toutefois, pour pouvoir exploiter pleinement les avantages de l'économie numérique, il faut se doter de toute une nouvelle gamme de connaissances et de compétences à différents niveaux, notamment pour l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de déploiement des TIC¹⁸.

62. Pour encourager l'adoption de politiques et de pratiques propices à la diffusion du haut débit, l'Union internationale des télécommunications et l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) ont créé la Commission du haut débit au service du développement numérique, de façon à permettre à chacun de tirer parti des réseaux à large bande. Le rôle du haut débit dans la mise en valeur des ressources humaines et l'éducation est une question importante pour la Commission, qui a d'ailleurs créé un groupe de travail pour s'y pencher.

63. Certains pays ont investi des ressources technologiques considérables dans l'éducation. À Singapour, le troisième plan-cadre relatif aux TIC dans l'éducation (2009-2014) vise à perfectionner les connaissances et à favoriser la création de savoirs au moyen de ces technologies. La Jordanie, qui est reconnue comme un pôle technologique régional, a conçu l'infrastructure dont elle s'est dotée et l'utilisation des TIC comme des outils d'amélioration des ressources humaines et de développement économique. Depuis 2003, le Gouvernement a mis fortement l'accent sur la mise en œuvre des TIC et fait, par l'intermédiaire de ses stratégies nationales d'éducation, des investissements considérables dans le but d'atteindre un taux de pénétration d'Internet de 50 % et d'augmenter ainsi les recettes et les emplois créés par les TIC.

64. L'évolution rapide des technologies et la complexité des systèmes utilisant le protocole IP (Internet protocol) posent problème aux institutions nationales. Il est de plus en plus nécessaire, pour le secteur privé, les États et les institutions de recherche, de protéger la propriété intellectuelle. C'est pourquoi le besoin se fait cruellement sentir, surtout dans les pays en développement, d'améliorer les compétences en matière d'évaluation et de gestion des dispositifs relatifs à la propriété intellectuelle.

¹⁷ Union internationale des télécommunications (UIT) *Measuring the Information Society* (Genève, 2010).

¹⁸ UIT, *The Role of ICT in advancing Growth in Least Developed Countries: Trends, Challenges and Opportunities 2011* (Genève, 2011).

V. Rôle de la communauté internationale dans l'élaboration et l'application de stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines

A. Rôle de la communauté internationale

65. On s'attend à une décroissance des flux d'aide publique au développement en raison des mesures de rigueur budgétaire que les pays développés continuent d'appliquer pour faire face à l'augmentation de la dette souveraine résultant de la crise financière et économique mondiale. La communauté internationale peut poursuivre l'action qu'elle mène dans les pays en développement et l'appui qu'elle leur fournit en renforçant leurs ressources humaines par des méthodes plus ciblées et rationnelles. Davantage d'attention devrait par ailleurs être accordée aux pays les moins développés et aux pays à petite économie, qui ont les plus grands besoins en la matière.

66. Les organismes des Nations Unies ont appuyé la mise en valeur des ressources humaines dans les secteurs de pointe, tels que l'économie verte, les technologies de l'information et des communications, la propriété intellectuelle, les règles et normes du droit international de la mer, et les applications pacifiques de la science et des technologies nucléaires. En outre, des méthodes plus globales et intégrées ont été mises au point dans le cadre des programmes de protection sociale, permettant de créer des emplois dans le secteur agricole et les zones rurales, et de combler les écarts entre les villes et les campagnes en matière de santé et d'éducation.

67. L'UNESCO a examiné les incidences de la crise sur l'éducation dans ses États membres en menant notamment une enquête rapide sur les dépenses publiques consacrées à l'éducation dans 50 pays en développement⁵ et des études plus approfondies de la croissance économique, du revenu et des dépenses publiques consacrées à l'éducation dans 12 pays¹⁹ afin d'évaluer l'ampleur et la nature des effets de la crise sur les activités scolaires courantes.

68. La FAO a récemment adopté une stratégie de renforcement des capacités, passant très nettement d'une méthode axée sur la formation d'individus à une approche fondée sur le renforcement des capacités des pays en vue de leur permettre de gérer les changements qui interviendront dans le développement agricole et rural à long terme. En 2010, l'Organisation mondiale de la Santé a formulé des recommandations sur les mesures à prendre pour mieux répartir les professionnels de la santé entre les zones rurales et urbaines. L'Organisation travaille avec ses partenaires pour soutenir les efforts fournis par les pays pour mettre en œuvre ces recommandations.

69. La Banque mondiale a pris des initiatives pour aider les pays en développement à faire les investissements nécessaires dans les infrastructures de l'information et des communications en vue de créer des emplois et d'intensifier la production, la fourniture de services et le commerce. Le Programme régional d'infrastructure de communications en Afrique de l'Est en est une. L'Union internationale des télécommunications a conduit une série d'activités de formation et de renforcement des capacités des spécialistes d'Internet et de la nouvelle

¹⁹ Voir UNESCO, document 184 EX/10.

« économie à haut débit » dans le cadre de rencontres universitaires et de programmes de perfectionnement.

70. Le Réseau d'information en ligne des Nations Unies sur l'administration²⁰ offre sur son site Web des outils de formation gratuits et des ressources didactiques concernant les nouvelles pratiques de gouvernance et d'administration publique. Ses études par pays²¹ permettent aux gouvernements et aux institutions internationales, régionales et nationales d'apprendre les uns des autres en matière de renforcement des capacités du secteur public.

71. L'Organisation mondiale de la propriété intellectuelle propose aux pays en développement une gamme très complète de ressources aux fins du renforcement de leurs capacités, notamment son Académie mondiale, des outils d'apprentissage en ligne, des formations sur la recherche d'information sur les brevets dans la base de données PatentScope, les centres d'appui à la technologie et à l'innovation et WIPO Lex²², une base de données offrant un accès gratuit à des textes juridiques relatifs à la propriété intellectuelle.

72. Afin de remédier à la pénurie de personnel qualifié et expérimenté dans les pays en développement, le Programme intégré de coopération technique de l'Organisation maritime internationale a pour but de renforcer les capacités humaines et institutionnelles d'application des règles et normes de l'Organisation. L'Agence internationale de l'énergie atomique a appuyé le renforcement des capacités dans le domaine de l'utilisation et de l'application pacifiques de l'énergie nucléaire. Elle organise des formations aux niveaux interrégional, régional et national qui portent sur le droit nucléaire, l'analyse des systèmes de production d'énergie et la planification en la matière et la sûreté et la sécurité nucléaires, ainsi que l'application de la science et des technologies de l'énergie nucléaire à des secteurs clefs tels que l'alimentation et l'agriculture, la santé, la gestion des ressources hydriques et la surveillance et la protection des milieux marins et terrestres.

73. La Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique a appuyé plusieurs activités de renforcement des capacités, notamment le Programme de formation des dirigeants politiques aux principes fondamentaux des technologies de l'information et des communications (Academy of ICT Essentials for Government Leaders), les programmes de formation en ligne aux questions liées à la croissance verte destinés aux formateurs, le site portail du réseau régional des décideurs sur la croissance verte, le Réseau Asie-Pacifique de formation et de recherche en matière commerciale et le Réseau d'experts des Nations Unies pour le commerce sans papier.

B. Rôle du secteur privé

74. Le secteur privé joue un rôle moteur dans la croissance économique des pays en développement. Les partenariats entre le secteur public et le secteur privé sont désormais l'un des principaux moyens de développer et de maintenir des infrastructures publiques de grande envergure, y compris en matière de communications à haut débit, et d'améliorer l'efficacité des services essentiels. Ces

²⁰ Voir www.unpan.org.

²¹ Voir www.unpan.org/unpacs.

²² Voir www.wipo.int/wipolex/fr/.

partenariats doivent être conçus avec soin, mais peuvent constituer des manières viables de mieux mettre en valeur les ressources humaines, particulièrement au moment où les plus grands pays donateurs prennent des mesures d'austérité.

75. Le programme des Partenariats public-privé pour la prestation de services du Programme des Nations Unies pour le développement²³ vise à accroître l'accès des pauvres aux services essentiels tels que l'eau, la collecte des déchets, l'énergie, l'éducation et la santé en favorisant la création de partenariats ouverts entre administrations locales, entreprises et communautés. Parmi d'autres partenariats public-privé réussis en matière de santé, on peut citer la GAVI Alliance et le Fonds mondial de lutte contre le sida, la tuberculose et le paludisme.

76. D'autre part, la participation du secteur privé à l'élaboration des stratégies de mise en valeur des ressources humaines peut aider à déterminer les futurs secteurs de croissance et les nouvelles compétences requises. Le concours du secteur privé peut également être sollicité dans les domaines du perfectionnement des connaissances, de la formation en cours d'emploi et du recrutement et du maintien en fonction des jeunes travailleurs.

C. Le rôle des gouvernements et des partenaires du développement

77. La responsabilité de mettre en valeur les ressources humaines incombe avant tout aux gouvernements. Leur vision et leur volonté politique seront déterminants en la matière. La récente crise financière et économique mondiale a été pour les gouvernements source de défis, certes, mais également de possibilités. L'existence d'une stratégie globale et cohérente permet aux gouvernements de former leurs ressources humaines en fonction des besoins futurs du marché du travail et de les préparer à tirer parti des perspectives qu'ouvrent les nouvelles technologies et inventions. Par ailleurs, il est indispensable que les gouvernements investissent durablement dans la mise en valeur des ressources humaines.

78. En sus de stratégies globales de mise en valeur des ressources humaines, les politiques et plans sectoriels doivent être dotés de volets ressources humaines. Les pays donateurs pourraient revoir leurs politiques d'aide publique au développement et envisager de consacrer des fonds au renforcement des ressources humaines dans les pays en développement et particulièrement les pays les moins développés. Il pourrait également être utile de voir jusqu'où la mise en valeur des ressources humaines est financée par les flux sectoriels de l'aide publique au développement.

VI. Conclusions et recommandations

Conclusions

79. La mise en valeur des ressources humaines joue un rôle fondamental dans le développement économique, social et environnemental. Une main-d'œuvre compétente, formée, en bonne santé, capable, productive, adaptable et dotée de connaissances sur les nouveaux secteurs constitue le fondement d'une

²³ Voir www.undp.org/pppsd.

croissance économique et sociale durable des pays. Tout pays, quelle que soit sa situation économique, doit par conséquent aligner ses politiques de mise en valeur des ressources humaines sur ses stratégies de développement.

80. Plusieurs pays en développement éprouvent encore des difficultés à mettre en valeur suffisamment de ressources humaines pour répondre à leurs besoins économiques et sociaux. De plus, faute de ressources et de moyens, les pays en développement tardent souvent à définir et à appliquer des stratégies de mise en valeur des ressources humaines efficaces.

81. Les ressources humaines sous-employées doivent être pleinement intégrées dans le marché du travail. Une utilisation efficace des technologies de l'information et des communications est par ailleurs indispensable à la réussite de la mise en valeur des ressources humaines. La sécurité alimentaire et énergétique étant toujours menacée par la montée et la volatilité des prix des denrées alimentaires et des produits énergétiques, particulièrement dans les zones rurales, il faut renforcer les moyens de répondre aux besoins en la matière. Enfin, le succès de toute stratégie de mise en valeur des ressources humaines passe par un programme de protection sociale global.

Recommandations

82. Les recommandations suivantes devraient être prises en considération :

Sur le plan national

a) Les gouvernements devraient placer les activités de mise en valeur des ressources humaines au centre du développement économique et social, et prendre des mesures efficaces en la matière, de manière à réduire rapidement et considérablement la part de la population dont le travail est peu productif;

b) Il faut améliorer les compétences de la main-d'œuvre, étant donné que c'est probablement dans les secteurs nouveaux et innovants, notamment ceux de l'économie verte, que la majorité des nouveaux emplois seront créés;

c) Les pays avancés devraient poursuivre ou renforcer les mesures de relance créatrices d'emplois, telles que les politiques et les mesures d'incitation visant à augmenter la productivité du travail et à encourager les investissements privés, parallèlement aux efforts qu'ils déploient pour réduire le déficit budgétaire à long terme;

d) Les gouvernements devraient renforcer les systèmes de protection sociale afin de mieux mettre en valeur les ressources humaines;

e) Les gouvernements devraient mieux aligner les systèmes d'éducation et de formation sur les besoins du marché du travail. Les programmes scolaires et les programmes de formation professionnelle doivent être mis à jour régulièrement et en étroite consultation avec les entreprises;

f) Les gouvernements devraient renforcer les institutions et la réglementation du travail, de façon à réagir rapidement au ralentissement économique en protégeant les emplois et les travailleurs précaires;

g) Les stratégies de renforcement des ressources humaines devraient viser, notamment, à accroître les investissements dans les secteurs naissants,

particulièrement ceux qui sont liés aux technologies de l'information et des communications et à l'économie verte;

h) Il conviendrait de définir des mesures pour réduire le chômage et le sous-emploi chez les jeunes, qui ont été particulièrement touchés par les effets d'une relance peu créatrice d'emplois, notamment des mesures visant à encourager le recrutement, le maintien et le perfectionnement du personnel, à faciliter la recherche d'emploi et la mise en correspondance des emplois, à stimuler la formation technique, professionnelle et en cours d'emploi et à favoriser la création d'entreprises par les jeunes;

i) Des efforts devraient être faits pour réduire les obstacles à l'emploi, en particulier ceux auxquels se heurtent les femmes;

j) Des mesures novatrices sont nécessaires pour tirer le meilleur parti des migrations tout en en atténuant les effets négatifs autant que possible. Il faudrait analyser les flux migratoires et leurs incidences de manière plus globale sous l'angle macroéconomique et celui du marché du travail en vue de la mise en valeur des ressources humaines nationales;

k) Les liens d'interdépendance entre la mise en valeur des ressources humaines, l'énergie, la sécurité alimentaire, l'agriculture et le développement rural doivent être mieux cernés et pris en compte;

Sur le plan international

l) Pour faire cadrer leur action avec les stratégies nationales, les donateurs bilatéraux et multilatéraux devraient aider les pays en développement à mieux mettre en valeur leurs ressources humaines. La coopération Nord-Sud, Sud-Sud et triangulaire devrait contribuer à la mise en valeur des ressources humaines dans les pays en développement;

m) Les organismes compétents des Nations Unies et les acteurs concernés de la société civile, y compris ceux du secteur privé, devraient réorienter leur approche, la fondant non pas sur la formation d'individus mais sur le renforcement de la capacité qu'ont les institutions de répondre aux besoins à long terme en matière de mise en valeur des ressources humaines;

n) Les donateurs devraient envisager d'allouer une plus grande part de l'aide publique au développement à la mise en valeur des ressources humaines et réfléchir à la manière dont l'aide sectorielle pourrait mieux aider à assurer cette mise en valeur;

o) Il conviendrait de se demander s'il est possible de renforcer les partenariats public-privé dans les pays en développement, particulièrement aux fins de la création d'emplois et de l'emploi des jeunes;

p) Il faut réduire les frais de transfert de fonds, afin d'optimiser l'apport des migrations à la mise en valeur des ressources humaines;

q) Les gouvernements, les donateurs et les organismes des Nations Unies devraient appuyer l'Initiative pour un socle de protection sociale²⁴.

²⁴ Voir www.icsw.org/doc/SPF/SPFI_Brochure_Jun10_Fr.pdf.