



## **Assemblée générale**

Distr.  
GÉNÉRALE

A/52/540  
29 octobre 1997  
FRANÇAIS  
ORIGINAL : ANGLAIS

---

Cinquante-deuxième session  
Point 97 h) de l'ordre du jour

**DÉVELOPPEMENT DURABLE ET COOPÉRATION ÉCONOMIQUE INTERNATIONALE :  
MISE EN VALEUR DES RESSOURCES HUMAINES**

Application de la résolution 50/105 de l'Assemblée générale

Note du Secrétaire général

1. Dans sa résolution 50/105 du 20 décembre 1996, l'Assemblée générale a pris acte avec satisfaction du rapport du Secrétaire général sur la mise en valeur des ressources humaines aux fins du développement (A/50/330 et Corr.1). Le rapport proposait d'aborder la question de la mise en valeur des ressources humaines de manière plus large et plus intersectorielle qu'on ne le faisait traditionnellement (en matière de formation professionnelle par exemple), l'accent étant mis sur la coordination interministérielle ou interorganisations aux stades de la conception et de l'exécution des programmes adoptés dans ce domaine. L'Assemblée a prié le Secrétaire général de lui présenter un rapport sur l'application de la résolution 50/105 à sa cinquante-deuxième session et de s'attacher surtout aux nouvelles mesures qu'auraient prises les organismes des Nations Unies, notamment en matière de coordination interorganisations.
2. Deux phénomènes intéressants de grande importance sont intervenus depuis l'adoption de la résolution; ils sont soit en cours soit tout récents et influent directement sur le fond et la forme de la mise en valeur des ressources humaines dans le cadre du système des Nations Unies. Ils concernent : a) les efforts activement déployés à l'heure actuelle par les organismes du système pour coordonner l'assistance fournie aux pays afin de donner suite aux grandes conférences mondiales qui se sont tenues dans les années 90, et b) les propositions globales de réforme du système des Nations Unies annoncées par le Secrétaire général le 16 juillet 1997, qui sont maintenant en voie d'application dans l'ensemble du système de même qu'au sein de dispositifs comme les groupes qui s'occupent du développement aux Nations Unies.
3. La collaboration interorganisations a commencé au niveau des conférences avec la Conférence mondiale sur l'éducation pour tous, qui s'est tenue à Jomtien (Thaïlande) en 1990<sup>1</sup> et où l'on a appelé l'attention sur les besoins éducatifs fondamentaux et sur ce qu'était la réalité de la vie scolaire et non pas seulement sur le nombre des élèves inscrits; cette collaboration s'est

poursuivie avec les grandes conférences des Nations Unies qui se sont réunies à Rio de Janeiro, Copenhague, Beijing et Rome où l'on a traité, sous divers aspects, de la mise en valeur des ressources humaines. Ce qui en est résulté de déterminant pour le système des Nations Unies, c'est la reconnaissance par tous que les engagements pris et les accords auxquels on était parvenu lors de ces conférences devaient être interprétés dans une optique commune et c'est aussi la mise en place d'un cadre clair où pourrait s'inscrire une action concertée dans un domaine comme celui de la mise en valeur des ressources humaines.

4. En 1995, ont été créés des groupes de travail interorganisations qui ont ouvert une ère nouvelle dans la coopération entre les organismes des Nations Unies. Particulièrement intéressant pour la mise en valeur des ressources humaines est le rapprochement des secteurs éducation et santé dans le cadre de l'engagement VI de la Déclaration de Copenhague sur le développement social<sup>2</sup>, adoptée au Sommet mondial pour le développement social. Il en est résulté une coopération et une interaction importante entre l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO) et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) dans des instances internationales clefs s'occupant du développement humain comme le Forum international consultatif sur l'éducation pour tous, la coordination étant assurée par l'UNESCO avec l'aide d'autres organismes patronnant l'éducation pour tous. En outre, le plan-cadre des Nations Unies pour l'aide au développement, à l'intention duquel des directives provisoires ont été publiées en août 1997, joue lui aussi un rôle majeur dans le suivi à l'échelon national. De plus, ces conférences ont stimulé à divers égards l'action commune en faveur d'une mise en valeur des ressources humaines; c'est ainsi que l'on a mis l'accent sur une participation accrue de la société civile à la gestion des affaires publiques et sur la nécessité de concevoir les services sociaux de base comme un tout intégré recoupant divers secteurs. Les travaux de l'Équipe spéciale interorganisations sur les services sociaux de base pour tous dirigée par le Fonds des Nations Unies pour la population, ont traduit concrètement cette approche plus intersectorielle au moyen d'études par pays et de divers calculs discrets comme les indices généraux de progrès figurant dans le tableau des indicateurs relatifs aux services sociaux de base. Le principe 20 %/20 %, sorti renforcé du consensus d'Oslo en 1996, commence à être mis en application dans plusieurs pays grâce à l'oeuvre du Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et d'autres organismes des Nations Unies bénéficiant, entre autres, du ferme appui du Gouvernement norvégien.

5. Divers thèmes nouveaux, qui ont été récurrents dans les conférences des Nations Unies tenues depuis 1990, portent directement sur les politiques et les pratiques suivies pour mettre en valeur les ressources humaines. On reconnaît généralement que les modèles actuels de production et de consommation ne peuvent se maintenir ni dans le Nord ni dans le Sud, ce qui amène à réévaluer les objectifs visés par les institutions s'occupant de développement humain qui perpétuent des modèles de ce genre. Le concept de mode d'existence durable, bénéficiant à tous, et en particulier à ceux qui vivent dans la pauvreté, offre un point de départ nouveau et utile pour les stratégies dont s'inspire la mise en valeur des ressources humaines et peut remédier à certaines insuffisances des stratégies appliquées antérieurement dans ce domaine.

6. Si, pour la mise en valeur intégrée des ressources humaines, on s'est par le passé attaché surtout à réaliser des rapprochements intersectoriels, la nécessité d'améliorer les conditions de vie et de faciliter un mode d'existence durable dont tout le monde puisse jouir exige maintenant que l'on pense les choses différemment, de manière plus globale – que l'on envisage dans la perspective du système dès le début les secteurs pertinents et les thèmes qui se retrouvent de l'un à l'autre. Alors que le développement humain était jadis essentiellement vu sous l'angle des mesures prises à l'échelon national, les stratégies orientées vers des modes d'existence durables doivent être ancrées dans les collectivités locales et les structures administratives, et les représentants les plus importants de la société civile doivent s'impliquer pleinement et montrer clairement qu'ils respectent ce qu'offre d'unique dans sa diversité le cadre géopolitique et culturel de leurs pays. Il reste que ce qu'apporte de plus la notion de mode d'existence durable est sa globalité. Selon Action 21, le fait de donner à la population tout entière "la possibilité de jouir de moyens d'existence durables devrait constituer un facteur d'intégration permettant aux politiques adoptées de faire face simultanément aux problèmes soulevés par le développement, la gestion durable des ressources et l'élimination de la pauvreté"<sup>3</sup>.

7. Au Sommet mondial pour le développement social comme à la quatrième Conférence mondiale des femmes, on a noté qu'il fallait interpréter de façon plus large et plus équitable les changements intervenus dans les modalités du travail. On a souligné en outre l'importance des relations qui existaient entre la durabilité, l'emploi, le sexe, la mise en valeur des ressources humaines et l'élimination de la pauvreté aux fins de la formulation des politiques et des programmes. Sur ces points là, les progrès marqués sur le plan opérationnel ont été complétés par des recherches sur les orientations à adopter. Ainsi, le Groupe de travail interorganisations sur l'emploi et les modes d'existence durables a été créé sous l'égide de l'Organisation internationale du Travail (OIT). Prenant pour base sept études par pays effectuées par divers organismes des Nations Unies, le Groupe de travail a constaté qu'il existait des liens vitaux entre modes d'existence et emploi et a proposé qu'à l'avenir les programmes des Nations Unies tiennent compte de ces liens afin d'éliminer la pauvreté.

8. Des idées comme celles de modes d'existence durables, avancées par le PNUD, peuvent donner un sens nouveau et une nouvelle orientation à la mise en valeur des ressources humaines, en particulier pour ce qui est des stratégies antipauvreté. Mais ce sont là des concepts nouveaux, que les pays et les organismes des Nations Unies ne font que commencer à étudier et à concrétiser. Le PNUD a proposé les toutes premières définitions de l'expression "modes d'existence durables" dans une note établie à l'intention du Groupe de travail interorganisations sur l'emploi et les modes d'existence durables et dans un document de base sur l'emploi productif et l'élimination de la pauvreté destiné à la Commission du développement social où l'on posait la question : comment rendre durables des modes d'existence? Mais jusqu'ici, le recours systématique à des idées de ce genre dans les programmes visant la mise en valeur des ressources humaines n'en est qu'à ses débuts.

9. Considérés dans leur ensemble, les concepts et les facteurs concernant les stratégies intégrées relatives au développement humain et par suite

l'application de la résolution 50/105 de l'Assemblée générale répondent à des transformations profondes dans la manière dont le système des Nations Unies aide les pays à mettre en valeur leurs ressources humaines. L'assistance qu'il peut apporter à cet égard doit être évaluée avec soin; pour ce faire, on doit examiner comment les gens peuvent le mieux se préparer à gagner leur vie, puis à adopter un mode d'existence plus durable, et l'on doit déterminer les politiques et les programmes les mieux à même de faciliter ce processus. Il faut envisager aussi les incidences de programmes plus cohérents et plus coordonnés au niveau national sur les réformes du système des Nations Unies.

10. Cela étant, il est proposé que la présente note soit considérée comme une mise à jour provisoire destinée à l'Assemblée et qu'un rapport ultérieur plus détaillé sur l'application de la résolution 50/105 tienne compte des nouveaux facteurs essentiels mentionnés précédemment. L'Assemblée pourrait donc envisager de recommander qu'un examen général et intersectoriel sur l'application de la résolution 50/105 soit entrepris en 1997/1998, et que cet examen se réfère expressément aux réformes du système des Nations Unies ainsi qu'aux principales activités tendant à mettre en valeur des ressources humaines qui seraient alors en cours ou seraient prévues par les organismes du système des Nations Unies.

#### Notes

<sup>1</sup> Voir Rapport final de la Conférence mondiale sur l'éducation pour tous : répondre aux besoins éducatifs fondamentaux, Jomtien (Thaïlande), 5-9 mars 1990, Commission interorganisations (PNUD, UNESCO, UNICEF, Banque mondiale) pour la Conférence mondiale sur l'éducation pour tous, New York, 1990, appendice I.

<sup>2</sup> Rapport du Sommet mondial pour le développement social, Copenhague, 6-12 mars 1995 (A/CONF.166/9) (publication des Nations Unies, numéro de vente : 96.IV.8), chap. I, résolution 1, annexe I.

<sup>3</sup> Rapport de la Conférence des Nations Unies sur l'environnement et le développement, Rio de Janeiro, 3-14 juin 1992 (A/CONF.151/26/Rev.1) (publication des Nations Unies, numéro de vente : F.93.I.8), vol. I, Résolutions adoptées par la Conférence, résolution 1, annexe II, paragraphe 3.4.

-----