



Assemblée générale

Distr. générale
25 août 2009
Français
Original : anglais

Soixante-quatrième session

Point 59 c) de l'ordre du jour provisoire*

Élimination de la pauvreté et autres questions liées au développement

Mise en valeur des ressources humaines

Rapport du Secrétaire général**

Résumé

Le présent rapport, préparé en réponse à la résolution 62/207 de l'Assemblée générale, est un aperçu des stratégies de mise en valeur des ressources humaines ainsi que des progrès et défis que posent leur implémentation et les enseignements tirés. Y sont cités à titre d'exemple, des pays appliquant et d'autres n'appliquant pas de stratégies de mise en valeur des ressources humaines nationales globales et les implications des stratégies de mise en valeur des ressources humaines adoptées pour le développement économique et social de ces pays y sont expliquées. Le rapport prend pour base un consensus croissant concernant la relation de renforcement mutuel entre la mise en valeur des ressources humaines et la croissance économique durable, et exhorte les pays à adopter des stratégies de mise en valeur des ressources humaines globales en vue de la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement et la promotion du développement économique et social. Comme stipulé lors de l'Assemblée, le rapport se concentre sur le rôle de la communauté internationale, du système des Nations unies et d'autres entités (y compris le secteur privé) dans la promotion de la mise en valeur des ressources humaines et émet des recommandations concernant les étapes futures. Le rapport décrit également le rôle crucial de la mise en valeur des ressources humaines dans la répression des effets les plus néfastes de la crise économique mondiale et dans la construction d'une base pour un redressement durable.

* A/64/150.

** La présentation du présent rapport a été retardée afin de permettre les consultations au dernier stade de préparation du rapport.



Table des matières

	<i>Page</i>
I. Introduction	4
II. Expériences et enseignements tirés dans le cadre de la mise en œuvre de stratégies de mise en valeur des ressources humaines.	5
A. Pays aux stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines dynamiques et détaillées	5
B. Pays appliquant des stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines rigides	7
C. Pays présentant de bonnes conditions préalables à la mise en valeur des ressources humaines mais sans stratégie de mise en valeur des ressources humaines complète.	8
D. Pays sans bonnes conditions préalables à la mise en valeur des ressources humaines, et sans stratégies de mise en valeur des ressources humaines complètes ou éprouvant des difficultés à implémenter des stratégies de mise en valeur des ressources humaines	10
E. Autres défis en matière de mise en valeur des ressources humaines	11
III. Rôle de la communauté internationale, du système des Nations unies et d'autres entités, y compris le secteur privé, dans la promotion de la mise en valeur des ressources humaines	13
A. Rôle de la communauté internationale, y compris le système des Nations Unies	13
B. Rôle du secteur privé	16
IV. Conclusions et recommandations	17

I. Introduction

1. On relève une évidence empirique de plus en plus répandue quant à la relation de renforcement mutuel qui existe entre la mise en valeur des ressources humaines et la croissance économique durable. Une croissance économique durable dépend de ressources humaines saines et qualifiées et la croissance économique promeut à son tour la mise en valeur des ressources humaines. Une évidence empirique¹ a démontré que les pays ayant consenti des investissements dans la mise en valeur des ressources humaines sont les plus enclins à entrer dans une spirale vertueuse de croissance économique durable, alors que les autres continuent à afficher des niveaux de croissance économique et de développement limités. Les ressources humaines y sont sous-exploitées et on y déplore un déficit de compétences et d'aptitudes cruciales nécessaires à la promotion de l'innovation soutenant la croissance économique.

2. Dans sa résolution 62/207, l'Assemblée générale a reconnu l'importance de la mise en valeur des ressources humaines pour la promotion du développement durable et a encouragé les gouvernements à intégrer des politiques de ressources humaines dans leurs stratégies de développement internationales. Dans la même résolution, l'Assemblée a demandé au Secrétaire général d'analyser l'application de stratégies de mise en valeur des ressources humaines, en particulier les enseignements tirés et le rôle de la communauté internationale et d'autres entités, y compris le secteur privé, dans l'appui de ces efforts.

3. La formulation et la mise en œuvre de stratégies de mise en valeur des ressources humaines efficaces ouvrant la voie à la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement ainsi qu'à une croissance économique soutenue nécessitent bien souvent des ressources et des capacités dont les pays en voie de développement ne disposent pas. En dépit des efforts considérables consentis au fil des ans à des fins de promotion de la mise en valeur des ressources humaines, les gouvernements demeurent confrontés à des défis insurmontables lorsqu'il s'agit de développer un capital suffisant en ressources humaines, capable de répondre aux besoins économiques et sociaux du pays. Des structures macroéconomiques instables, des inégalités sur le plan des revenus, le chômage, la pauvreté, la propagation de maladies infectieuses comme le VIH/sida et la malaria, l'exode des cerveaux, les conflits, etc., ont souvent été la source de défis et ont parfois annihilé les progrès réalisés en la matière.

4. Le recul de la croissance économique mondiale qui a suivi la crise économique mondiale semble entamer la capacité de nombreux pays, et plus particulièrement celle des pays en voie de développement, à gérer les défis en matière de mise en valeur des ressources humaines et à formuler et implémenter des stratégies de mise en valeur des ressources humaines efficaces. Paradoxalement, au vu du déclin économique actuel, la mise en valeur des ressources humaines s'avère d'autant plus cruciale pour les pays afin d'atténuer les effets les plus redoutables de la crise financière et de construire la base d'un redressement futur durable. Il est dès lors nécessaire de repenser et d'améliorer les stratégies de mise en valeur des ressources humaines existantes et de les mettre davantage en adéquation avec les besoins locaux, sans oublier de renforcer le soutien international des efforts consentis par les pays en voie de développement pour la promotion de la mise en valeur des ressources humaines, et ce afin de consolider leur résistance aux changements de

l'économie dus à des facteurs extérieurs comme la technologie, le commerce, les changements climatiques et les chocs économiques.

5. Le présent rapport fera l'inventaire de l'expérience d'un échantillon de pays dans la mise en œuvre de stratégies de mise en valeur des ressources humaines et examinera les progrès, défis et perspectives pour l'avenir. Le rapport abordera plus particulièrement les points suivants :

a) Les expériences dans la mise en œuvre de stratégies de mise en valeur des ressources humaines;

b) Le rôle de la communauté internationale, y compris des Nations Unies et d'autres entités, comme le secteur privé, dans l'aide aux efforts nationaux et régionaux de mise en valeur des ressources humaines; et

b) Des recommandations pour les étapes futures de promotion et de soutien d'une mise en valeur des ressources humaines efficace et durable.

II. Expériences et enseignements tirés dans le cadre de la mise en œuvre de stratégies de mise en valeur des ressources humaines

6. Le taux de réussite des efforts visant à améliorer la qualité et la durabilité de la mise en valeur des ressources humaines présente des disparités selon les circonstances spécifiques aux pays et les choix politiques des pays individuels. Les expériences nationales et régionales divergent fortement selon les circonstances spécifiques de chaque pays, comme la structure macroéconomique, les niveaux de l'épargne, de l'investissement, de l'IED et du commerce, ainsi que d'autres facteurs comme le marché de l'emploi, la compétitivité économique et la distribution des revenus. D'autres facteurs ont également eu un impact, comme par exemple l'accès à l'innovation technologique, le rôle du secteur privé dans la fourniture de services, l'incidence des maladies comme le VIH/sida sur la population active, l'exode des cerveaux et la crise économique et financière mondiale.

7. Le chapitre suivant comporte une analyse des expériences des pays, ces derniers étant répartis selon quatre grands groupes :

a) Les pays aux stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines dynamiques, complètes et aux économies typiques ou avancées;

b) Les pays aux stratégies de mise en valeur des ressources humaines nationales rigides, nombre d'entre eux n'étant pas parvenus à offrir une flexibilité suffisante face aux besoins de mise en valeur des ressources humaines changeants au fil de l'évolution des conditions de marché évoluant et de la restructuration de leurs économies;

c) Les pays présentant de bonnes conditions préalables à la mise en valeur des ressources humaines mais ne disposant pas de stratégie de mise en valeur des ressources humaines complète, caractéristique typique de nombre de pays aux économies émergentes; et

d) Les pays ne présentant pas de bonnes conditions préalables à la mise en valeur des ressources humaines ou ayant été confrontés à des difficultés dans

l'implémentation de stratégies de mise en valeur des ressources humaines. Ces pays affichent généralement des revenus faibles ou sont les pays les moins développés².

A. Pays aux stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines dynamiques et détaillées

8. Nombre de pays ayant implémenté des stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines sont entrés dans une phase de croissance économique soutenue. Dans ces pays, la technologie et le capital humain, parfois en l'absence d'importantes ressources naturelles, sont les éléments clefs des plans économiques stratégiques et constituent le moteur de croissance. Les investissements en capital ont été accompagnés d'investissements dans la formation de travailleurs sains, hautement qualifiés, avec à la clef un accroissement de la productivité, mais aussi une utilisation plus efficace du capital et de la technologie. Cet effet de levier a, à son tour, profité à la croissance économique soutenue, à la génération d'emplois, au développement social étendu et à la réduction de la pauvreté. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines continuent à faire partie intégrante des politiques nationales économiques et sociales et sont continuellement revues et adaptées en fonction des objectifs de développement nationaux.

9. Dans ces pays, les politiques économiques identifient souvent les futurs besoins en ressources humaines afin d'entretenir la compétitivité de la population active de manière à répondre aux besoins changeants de l'économie. Ces besoins identifiés sont traduits en programmes de mise en valeur des ressources humaines pour le recyclage, la formation complémentaire et l'apprentissage tout au long de la vie. Résultat : le système éducatif de plusieurs de ces économies est passé de primaire à secondaire professionnel, à des collèges techniques postsecondaires et finalement au tertiaire ingénierie et sciences, et ce afin de permettre à leur population active de répondre aux besoins RH en pleine évolution et à la croissance économique avancée.

10. Dans de nombreux cas, une approche multi-départementale a permis aux gouvernements d'identifier les besoins en ressources humaines à moyen et long termes pour différents secteurs de l'économie et de traduire ces besoins en objectifs politiques nationaux de mise en valeur des ressources humaines pour les aptitudes spéciales requises par l'économie nationale. La mise en place d'un système national de mise en valeur des ressources humaines basé sur la coordination, la gestion et l'implémentation de plans, de politiques et de stratégies est essentielle à la mise en valeur des ressources humaines et à l'extension du capital humain afin de répondre aux capacités requises. Des Conseils de mise en valeur des ressources humaines sont souvent inclus dans le système afin de gérer les fonds fournis par les employeurs pour la formation d'employés. Afin d'atteindre les objectifs politiques nationaux de mise en valeur des ressources humaines et de développer de telles capacités, pléthore d'organisations publiques et privées, allant d'universités à des écoles polytechniques, des écoles, des instituts d'enseignement technique et d'autres institutions d'apprentissage tout au long de la vie, se sont engagées dans la mise en valeur des capacités requises. Résultat : les programmes éducatifs de tels pays correspondent aux besoins éducatifs nationaux.

11. Dans le cadre de telles stratégies de mise en valeur des ressources humaines détaillées, le secteur privé collabore souvent avec les gouvernements et d'autres

institutions de mise en valeur des ressources humaines. Par exemple, un système tripartite a été mis au point dans certains pays où employeurs, syndicats et gouvernement coopèrent dans la formulation de la stratégie de mise en valeur des ressources humaines nationale. Ce système coordonne également les stratégies de financement de mise en valeur des ressources humaines pour les programmes de formation et les mécanismes de financement visant à encourager les employeurs à continuer à former et améliorer leur effectif par le biais, par exemple, de l'établissement de fonds de développement des capacités. Ce type de système facilite l'intégration des politiques économique, du marché de l'emploi et des ressources humaines.

12. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines détaillées de certains pays n'incluaient pas seulement des investissements accrus dans l'enseignement et la recherche et le développement (R&D), mais également des efforts conjoints pour récupérer les ressources humaines perdues suite à un exode des cerveaux. Puisque les pays ont particulièrement visé les ingénieurs et scientifiques hautement qualifiés des pays en voie de développement, les travailleurs qui sont revenus ont contribué à l'explosion de la production nationale et des exportations. Par conséquent, un pourcentage notable de sociétés scientifiques, d'instituts R&D et de parcs scientifiques de ces pays sont actuellement dirigés par des travailleurs revenus au pays.

13. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines détaillées et fructueuses ont permis à certains pays d'éviter les effets les plus désastreux de la crise économique. Ce sont surtout les pays présentant des ressources humaines flexibles et des politiques macroéconomiques sensées (y compris une flexibilité du marché de l'emploi et des niveaux d'épargne élevés) qui ont su le mieux s'adapter au déclin économique. La croissance du chômage a cependant un effet négatif sur la mise en valeur des ressources humaines. Le défi auquel ces économies sont confrontées est la mise en œuvre de politiques qui renforcent les filets de sécurité existants et protègent les groupes vulnérables. Dans ce cadre, le principal défi est de poursuivre l'implémentation de stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines et de maintenir le financement en faveur du développement humain.

B. Pays appliquant des stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines rigides

14. Bien souvent, dans les pays aux économies en transition, la stratégie nationale de développement du capital humain en tant que volet d'une stratégie générale de développement économique et de modernisation est mise en péril par les besoins de l'économie en pleine évolution. L'accent de ces stratégies a souvent été mis sur la formation ou le recyclage des ressources humaines afin de faire correspondre les capacités professionnelles avec les besoins du secteur industriel à l'époque où la stratégie fut formulée. Particulièrement dans les pays aux économies fortement centralisées, on a assisté à la naissance d'un système de formation et éducatif préparant les individus, y compris les cadres, à endosser des rôles et tâches spécifiques dans le contexte de leur premier emploi, au lieu de promouvoir différentes aptitudes flexibles afin de s'adapter aux besoins changeants d'une économie en pleine évolution. Alors que ces pays tendent vers des économies plus décentralisées, orientées marché et ouvertes, leur croissance économique et leur

transformation induisent une demande accrue de ressources humaines divergentes et hautement qualifiées. Il en résulte qu'une minorité de diplômés universitaires disposent des aptitudes requises par l'économie, alors qu'une partie considérable du travail non qualifié n'est pas absorbée par le marché de l'emploi. Dès lors, le maintien des niveaux adéquats de ressources humaines afin de répondre à cette demande et d'absorber une population active croissante est la préoccupation première de ces pays.

15. Des plans stratégiques novateurs et des nouveaux arrangements de financement s'imposent si l'on veut réajuster la structure de la population active afin de la mettre davantage en adéquation avec la demande de professionnels et cadres de haut niveau et tenir tête à la concurrence déferlant sur le marché. De nouvelles approches s'imposent avec une urgence accrue dans le contexte de la crise financière mondiale, qui a déjà poussé les taux de chômage à la hausse et aggravé la pauvreté au sein de ces économies. Des stimulants seuls ne parviendront pas à générer suffisamment d'emplois que pour absorber le surplus de main-d'œuvre, et des mécanismes de protection sociale s'avéreront rapidement nécessaires pour lutter contre les effets les plus néfastes de la récession économique. Sur le long terme, de nouveaux plans stratégiques dans les domaines de l'enseignement, de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines s'avéreront nécessaires afin de répondre aux exigences suivantes : besoin d'une transition progressive vers un système éducatif orienté vers la science et la technologie; apport de capital réduit en ressources humaines, et plus particulièrement dans les RH de haut niveau, formation inadaptée en général; déficit de travailleurs qualifiés et de ressources humaines de haut niveau; inadéquation entre les travailleurs et les emplois. La manière dont ces problèmes sont abordés déterminera si la mise en valeur des ressources humaines dans ces pays permettra de soutenir leur croissance économique future.

C. Pays présentant de bonnes conditions préalables à la mise en valeur des ressources humaines mais sans stratégie de mise en valeur des ressources humaines complète

16. Dans beaucoup de pays sans stratégie de mise en valeur des ressources humaines complète, et plus particulièrement dans les économies émergentes, des niveaux initiaux élevés de mise en valeur des ressources humaines ont contribué à une croissance économique. Cette dernière y a été dopée par des dépenses nationales croissantes dans les domaines de la santé et de l'éducation, ce qui a permis de transformer une main-d'œuvre non qualifiée en une main-d'œuvre semi-qualifiée, voire professionnelle. Les compétences et connaissances acquises tout au long de l'enseignement primaire ont permis d'accroître la productivité de la main-d'œuvre, alors que l'enseignement secondaire et tertiaire assure une formation managériale et technique, ce qui a conduit à des investissements R&D et à des améliorations techniques. Des niveaux élevés de mise en valeur des ressources humaines ont permis à ces pays d'entrer dans un cycle de croissance économique durable, où croissance économique et mise en valeur des ressources humaines se renforcent mutuellement. Résultat : de nouveaux emplois ont été créés et la pauvreté a été considérablement endiguée. L'absence de stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines a cependant donné lieu à des défis additionnels dans le cadre du maintien de la croissance économique et de la mise en valeur des ressources humaines.

17. En l'absence de stratégies nationales de mise en valeur des ressources humaines détaillées, même la croissance économique et la prospérité les plus vigoureuses demeurent cantonnées à des régions et zones spécifiques. Sans stratégie nationale de mise en valeur des ressources humaines, et plus particulièrement à l'intention des professionnels hautement spécialisés, et sans l'apport d'acteurs privés de formation et d'enseignement, le développement économique et social a tendance à se concentrer dans les zones où les institutions d'enseignement et de recherche se sont établies. Dès lors, la métropole à la croissance la plus rapide de ces pays, qui contribue aux pourcentages nationaux d'exportation et de croissance économique les plus élevés, tend également à abriter les collèges, les institutions de recherche, les sociétés du secteur public et les compagnies du secteur privé les mieux organisés. Malgré le triomphe dans ces zones, la plupart des régions de ces pays sont restées sous-développées et la croissance nationale stable n'a pas encore pu se traduire par une réduction de la pauvreté, la mise en valeur des ressources humaines et le développement social. Dès lors, un pourcentage accru de la population continue à vivre sous le seuil de pauvreté et une part importante de la main-d'œuvre continue à travailler dans le secteur informel. Le déclin économique mondial semble affecter davantage ces pays que les économies ayant adopté des politiques de mise en valeur des ressources humaines plus équilibrées. La crise économique mondiale actuelle aggravera en effet la condition d'une vaste frange de la population vivant déjà dans la pauvreté et exercera une pression considérable sur le gouvernement pour qu'il fournisse une protection sociale et des filets de sécurité supplémentaires.

18. Grâce à des réformes et à la libéralisation du marché, celui-ci est, dans certains pays, devenu le mécanisme central déterminant l'attribution des ressources et des investissements à la formation et non à la mise en place de stratégies de mise en valeur des ressources humaines complètes. L'approche décentralisée axée sur le marché de l'enseignement et de la formation inclut souvent la création d'institutions privées, comme les centres d'enseignement technique et les instituts professionnels, destinés à répondre à la demande croissante sans alourdir le système universitaire existant. Des firmes privées ont pu décider elles-mêmes de la nature et de l'étendue des formations, ces dernières devant souvent être financées par des réductions fiscales gouvernementales. Certains gouvernements ont également lancé d'autres initiatives afin d'encourager la mise en valeur des PME ainsi que des bourses de formation professionnelle destinées aux groupes les plus défavorisés. La logique d'un système décentralisé mû par la demande pour la formation et l'enseignement était qu'un tel système allait non seulement répondre davantage aux besoins de l'industrie, mais que la concurrence entre les établissements dans le secteur de l'enseignement et de la formation allait également garantir une allocation plus efficace des ressources au sein du processus. Ces réformes ont en effet permis une allocation plus efficace des ressources dans le processus de formation et une meilleure capacité de réaction aux besoins des particuliers et entreprises dans nombre de pays. Dans certains cas, elles ont également conduit à un changement organisationnel, ont contribué au développement d'aptitudes au sein de groupes exclus du marché de l'emploi et ont en règle générale facilité la restructuration économique.

19. L'utilisation du mécanisme de marché pour l'allocation de ressources au niveau de la scolarisation et de l'enseignement secondaire et supérieur a cependant également exacerbé les inégalités sociales et de revenus dans plusieurs pays, en

limitant l'accès à l'enseignement et à la formation aux personnes ayant les moyens de se permettre l'enseignement privé. Alors que l'approche de marché décentralisée a permis à l'Etat de réduire efficacement le déficit du secteur public et de partager les frais avec les municipalités locales, les entreprises, les particuliers et les parents, l'absence d'un cadre global national en matière de mise en valeur des ressources humaines ne permet pas de distinguer comment les différents composants du système éducatif et de formation du gouvernement se complètent et se soutiennent. Cette situation a induit un système de formation et d'enseignement caractérisé par un accès inégal à l'enseignement primaire et secondaire et par une qualité inégale de ce dernier, et a conduit à une distribution déséquilibrée des financements, les ressources éducatives étant avant tout consacrées à l'enseignement supérieur, et plus particulièrement aux scientifiques en ingénierie et aux médecins, laissant l'enseignement primaire et secondaire démunis de tout financement. L'environnement dicté par le marché a également réduit les efforts consentis au niveau de l'enseignement supérieur en vue de la mise en œuvre de la recherche et du développement, moteurs nationaux de l'innovation technologique et du développement économique.

20. De plus, nombre d'acteurs d'établissements éducatifs privés, des agences gouvernementales, des entreprises nationales et multinationales ainsi que des ONG ont vu le jour, afin de répondre aux besoins nationaux en termes d'enseignement et de formation. Dans ce contexte, étant donné qu'ils se sont engouffrés dans la brèche laissée par les établissements d'enseignement traditionnels, des acteurs informels ont également été capables de fournir un service crucial et de traiter les déficiences et inégalités fortement ancrées dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines. Le rôle des entreprises multinationales a été particulièrement important à cet égard, et a fourni des ressources et capacités jusque là inexistantes dans ces pays. Cependant, les entreprises multinationales doivent se concentrer sur leurs propres besoins professionnels plutôt que de fournir un enseignement varié. Les limitations des opportunités et capacités de formation offertes par de telles entreprises peuvent également constituer des obstacles notables à l'implémentation d'une stratégie nationale fructueuse pour la mise en valeur des ressources humaines, vu que les objectifs des entreprises multinationales peuvent considérablement diverger des objectifs nationaux. Dans le climat économique actuel, la durabilité de la mise en valeur des ressources humaines assurée par les entreprises multinationales peut être remise en question étant donné que ces sociétés mènent des politiques de réduction des coûts et limitent les opérations.

21. En admettant la forte influence des entreprises multinationales sur la formation et le développement de leurs citoyens, certains de ces pays ont commencé à encourager activement les entreprises multinationales à identifier les besoins et à développer les aptitudes des employés en collaboration avec d'autres acteurs pertinents, comme les syndicats, afin de formuler et d'implémenter des activités de mise en valeur des ressources humaines. Dans nombre de cas, les syndicats ont reconnu leur rôle, qui est de garantir l'existence d'aptitudes critiques en dehors des besoins spécifiques d'une société, et ont commencé à se pencher sur ces exigences plus générales en termes de main-d'œuvre. Les inégalités des systèmes d'enseignement traditionnels commencent également à être abordées grâce à l'implication de ces acteurs, mais l'absence dans certains pays d'une stratégie de mise en valeur des ressources humaines nationale complète identifiant les besoins et objectifs nationaux en matière de mise en valeur des ressources humaines empêche

de voir clairement comment tous les besoins et objectifs se complètent dans le cadre de la poursuite des objectifs nationaux de mise en valeur des ressources humaines et de développement.

D. Pays sans bonnes conditions préalables à la mise en valeur des ressources humaines, et sans stratégies de mise en valeur des ressources humaines complètes ou éprouvant des difficultés à implémenter des stratégies de mise en valeur des ressources humaines

22. Dans une multitude de pays en voie de développement, et plus particulièrement dans les plus défavorisés, la mise en valeur des ressources humaines est critique pour la réalisation de la croissance économique et du développement social. La croissance économique de ces pays est toujours freinée par l'infrastructure sous-développée, l'enseignement basique et les systèmes de soins de santé inefficaces, sans oublier les piètres cadres institutionnels. De plus, la pauvreté omniprésente, les inégalités croissantes, les niveaux de chômage élevés, le manque de main-d'œuvre professionnelle, l'inégalité des sexes et les mauvaises conditions sanitaires constituent des obstacles au progrès dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines et de la croissance économique. Le manque de diversification économique, la faible concurrence mondiale et le niveau et la productivité restreints des ressources humaines freinent également la capacité de ces pays à pousser la croissance économique et à surmonter ces problèmes. Il est résulte que la capacité de ces pays à traduire une possible croissance économique en développement social demeure limitée.

23. L'un des principaux défis auquel ces pays sont confrontés en matière de mise en valeur des ressources humaines est la faiblesse du lien entre enseignement, formation et emploi. Même dans certains pays étant parvenus à utiliser leurs ressources nationales pour atteindre une croissance économique et une évolution sociale modérées, y compris certaines entreprises multinationales, l'absence d'une stratégie de mise en valeur des ressources humaines complète a compliqué la mise en adéquation des besoins de l'économie avec la formation de la main-d'œuvre. Malgré des dépenses considérables consenties dans le domaine de l'enseignement pour adapter la croissance de la population et les accomplissements en matière d'inscription aux niveaux primaire et secondaire à la parité des sexes à tous les niveaux de l'enseignement, la qualité de l'enseignement dans ces pays reste piètre et les liens entre enseignement/formation et le marché de l'emploi sont faibles. Le renforcement de ces liens nécessitera d'infuser des aptitudes professionnelles et entrepreneuriales dans le système éducatif et de formation et de promouvoir une culture axée sur la productivité, les aptitudes et la performance. Le poids financier de la crise financière exercera cependant une pression supplémentaire sur les dépenses déjà élevées des gouvernements, ce qui limitera considérablement la capacité des gouvernements à mettre ces dispositions en œuvre.

24. Bien que les politiques de mise en valeur des ressources humaines aient, dans certains de ces pays, subi une importante transformation afin de répondre aux besoins économiques et sociaux internes, l'implémentation de stratégies de mise en valeur des ressources humaines nationales demeure un défi de taille. Certains pays ont par exemple développé un cadre politique de mise en valeur des ressources

humaines détaillé et soutenu la législation afin de compenser les inégalités et déséquilibres sociaux sur le marché de l'emploi et de développer des aptitudes compétitives au sein de la main-d'œuvre, mais ils continuent à être confrontés à une pénurie des qualifications, à des taux de chômage élevés et à une création d'emploi insuffisante. Traduire les stratégies et politiques nationales de mise en valeur des ressources humaines en actions demeure donc un défi de poids pour nombre de ces pays, qui manquent souvent de capacités et ressources nécessaires pour le faire. La promotion de l'implémentation nécessitera une stratégie d'investissement de mise en valeur des ressources humaines détaillée, une stratégie de formation et d'enseignement visant l'amélioration de la productivité de la main-d'œuvre et de la concurrence pour l'emploi et la croissance, et des partenariats de mise en valeur des ressources humaines, y compris avec le secteur privé, dans les domaines de l'enseignement, de la santé et de la formation afin de garantir la fourniture de ces services.

E. Autres défis en matière de mise en valeur des ressources humaines

25. Bien que les défis rencontrés par les pays présentent de fortes disparités (en fonction de leurs économies, des stratégies de mise en valeur des ressources humaines et du niveau de développement économique et social), certains d'entre eux sont communs. Plusieurs pays, et plus particulièrement les pays en voie de développement et les pays aux économies en transition, luttent pour mettre en adéquation leurs besoins en matière d'emploi et leur système éducatif. Il n'est pas rare que les ressources éducatives se concentrent sur des professionnels hautement qualifiés, comme les scientifiques, les ingénieurs et les médecins, alors que des postes critiques, comme des techniciens de laboratoire, les ouvriers qualifiés et les infirmières sont négligés. Dans certains pays, par exemple, les médecins sont plus nombreux que les infirmières, ce qui a de fâcheuses conséquences sur le système des soins de santé. Les postes techniques sont souvent considérés comme des ressources critiques pour les vastes entreprises multinationales cherchant à opérer dans des pays en voie de développement. Une planification et une implémentation détaillée de la mise en valeur des ressources humaines s'impose donc pour que ces problèmes soient résolus. S'ils ne le sont pas, ils pourront en effet constituer un frein au développement économique et social.

26. De plus, l'exode des cerveaux continue à constituer un grave problème dans les pays en voie de développement et en transition, et menace les réalisations en matière de mise en valeur des ressources humaines. Dans certains pays en voie de développement, les faibles salaires et les sombres perspectives économiques ont poussé les professionnels hautement qualifiés à émigrer. Bien que cette situation ait généralement permis aux pays de récupérer de substantiels montants en dollars, elle les a également privés de ressources humaines qualifiées et professionnelles cruciales à leur développement et croissance économiques futurs. De plus, les faibles ressources consacrées à la mise en valeur des ressources humaines dans ces pays ont non seulement empêché une amélioration pour le pays, mais ont également contribué à la mise en valeur des ressources humaines des pays d'accueil, dont l'économie est souvent avancée. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines devraient activement aborder la problématique de l'exode des cerveaux et

trouver des solutions pour éviter la migration de professionnels qualifiés ou pour encourager le retour au pays des migrants.

27. L'épidémie du sida menace également les réalisations consenties dans certains pays en matière de développement économique et social et de stratégies de mise en valeur des ressources humaines. Le sida a des effets particulièrement dévastateurs sur la mise en valeur des ressources humaines car une majorité de ses victimes font partie de la population économiquement active. De plus, le sida chasse les ressources d'autres zones prioritaires, inverse les réalisations des pays en matière de développement économique et social et exerce une pression considérable sur le système des soins de santé. À travers ces processus, le sida aggrave la pauvreté, les inégalités et le manque de qualifications. Dans les pays les plus atteints, il est à craindre qu'une majorité de la main-d'œuvre qualifiée et expérimentée soit emportée par le virus, ce qui impliquerait une réduction notable de la main-d'œuvre disponible, de la productivité, des investissements étrangers directs et de la croissance économique. Aborder la problématique du sida et de ses implications en matière de mise en valeur des ressources humaines requiert donc une action vigoureuse et une hausse substantielle de l'allocation de ressources nationales et internationales, et ce non seulement en matière de prévention et de traitement, mais également dans des mesures dont le but est d'inverser l'impact néfaste de l'épidémie sur la main-d'œuvre. Dans le climat économique actuel, une action puissante et cohérente s'avère particulièrement cruciale.

28. La crise économique et financière actuelle a des implications sur tous les pays. Le déclin notable de la demande de produits étrangers dans les pays développés a provoqué un net recul des prix de l'énergie et des matières premières, exacerbant les effets de la crise financière pour nombre de pays en voie de développement, et plus particulièrement ceux qui dépendent fortement des exportations primaires, en ce compris les économies exportatrices de pétrole. Parmi les exportateurs nets de matières premières, ce sont les pays à faible revenu qui ont été le plus fortement touchés, vu que les exportations primaires représentent en moyenne 70 % de leurs exportations totales et une majeure partie des revenus du gouvernement. Les comptes courants de nombre de pays en voie de développement vont ainsi subir une pression supplémentaire, qui pourrait induire un déficit fiscal accru et l'impossibilité de rembourser la dette nationale. Or, le maintien du financement de la mise en valeur des ressources humaines dans le cadre d'une baisse des revenus gouvernementaux et d'un recul des dépenses sociales demeure un défi de taille.

29. En raison de la crise économique et financière mondiale, le chômage est en hausse dans la plupart des pays et constitue un important problème dans certains d'entre eux. Les enseignements tirés des crises financières antérieures indiquent que le chômage et « l'informalisation » du marché ont tendance à s'intensifier lors du retour des migrants et de la migration inverse à grande échelle des zones urbaines aux zones rurales. Ces tendances vont probablement compromettre la réduction structurelle de la pauvreté, étant donné qu'il faudra probablement attendre un certain temps avant que les économies se réajustent et que les travailleurs puissent passer à des activités plus lucratives. De manière générale, une fois l'économie rétablie, il faut quatre à cinq ans avant que les taux de chômage ne reviennent à des niveaux similaires à ceux antérieurs à la crise. Les mécanismes et programmes de protection sociale, conçus particulièrement à l'intention des populations vulnérables comme les migrants revenus au pays et les femmes chefs de ménage, sont cruciaux pour atténuer l'effet le plus désastreux de la crise. De plus, des programmes de formation

professionnels et techniques, visant la population récemment au chômage accédant pour la première fois au marché du travail, pourraient constituer des moyens additionnels afin de bâtir la base de mise en valeur des ressources humaines pour les besoins futurs. La promotion de la mise en valeur des ressources humaines est primordiale pour aider les pays à surmonter les effets les plus néfastes du déclin économique et devrait constituer la priorité nationale.

III. Rôle de la communauté internationale, du système des Nations Unies et d'autres entités, y compris le secteur privé, dans la promotion de la mise en valeur des ressources humaines

A. Rôle de la communauté internationale, y compris le système des Nations Unies

30. La communauté internationale peut jouer un rôle crucial dans le soutien des efforts consentis par les pays dans le cadre de la promotion de la mise en valeur des ressources humaines pour en faire la base d'une croissance et d'un développement économiques durables. Un tel rôle s'avère d'autant plus primordial dans le contexte de la crise financière mondiale et d'autres chocs extérieurs, comme les récentes crises énergétiques et alimentaires et les changements climatiques, puisque ces derniers risquent non seulement de compromettre les réalisations accomplies en matière de développement mais également de provoquer une crise de développement humain. Une aide internationale s'impose pour aider les pays en voie de développement à atténuer l'impact de la crise financière mondiale, à mobiliser capacités et ressources, à la fois nationales et externes, et à continuer à implémenter des stratégies à long terme efficaces pour le développement économique et social durable, y compris la mise en valeur des ressources humaines.

31. La crise financière mondiale et son impact sur l'économie réelle ont touché deux piliers du processus de mondialisation, ce qui a eu des effets notables sur les pays en voie de développement au niveau du commerce international et des flux d'investissements étrangers directs (E/2009/73). Le Rapport de la situation et des perspectives de l'économie mondiale 2009 à la mi-2009 a estimé que les transactions commerciales avaient fortement diminué à partir de la fin de 2008 et poursuivi leur déclin au premier trimestre de 2009 à un rythme annuel de 40 % alors que pour 2009, on s'attendait à ce que le volume du commerce mondial chute de 11 %, recul le plus notable depuis la Grande Dépression des années 30. On estime que les entrées de capitaux nets privés ont reculé de plus de 50 % au cours de 2008 et un autre recul spectaculaire de 50 % était attendu pour 2009.

32. Le net recul de la demande de produits étrangers des pays en voie de développement a particulièrement touché les pays à faibles revenus (voir page le haut de la page 29) et est survenu en même temps que la crise des secteurs de l'alimentation et de l'énergie début 2008, crise qui a considérablement réduit la capacité de nombreux pays en voie de développement à adopter des politiques contra-cycliques. Une pauvreté accrue des revenus, des revenus inférieurs pour le gouvernement et des dépenses publiques et privées réduites dans le secteur des services sociaux impliquent que plusieurs pays ne parviendront pas à atteindre les objectifs du Millénaire pour le développement, ni à mettre activement en œuvre des

stratégies de réduction de la pauvreté, y compris des stratégies de mise en valeur des ressources humaines.

33. L'intensification de la crise financière mondiale a également eu un lourd impact sur l'emploi dans le monde. Le taux de chômage pourrait même atteindre 7 % en 2009, mais son impact total sur les marchés de l'emploi et les conditions sociales ne devrait pas se faire ressentir avant un certain temps dans les pays en voie de développement. Les travailleurs se tournent cependant déjà visiblement vers des secteurs dynamiques axés sur les exportations et se retrouvent soit au chômage, soit à des postes à productivité réduite. Les travailleurs dont la position était déjà vulnérable avant la crise, comme les travailleurs migrants, les jeunes et les femmes, risquent, de manière disproportionnée, de perdre leur emploi ou de subir de lourdes pertes de revenus vu que des hausses massives du chômage à long terme tendent à accroître l'informalité et la précarité de l'emploi. Des mécanismes de protection sociale formels et informels dans nombre de pays en voie de développement vont donc probablement devoir faire face à une hausse significative et durable de la pauvreté. Selon le DESA, entre 73 et 103 millions de personnes resteront pauvres ou tomberont dans la pauvreté en comparaison d'une situation dans laquelle la croissance antérieure à la crise se serait maintenue. Ce revers se ressentira surtout en Asie du Sud-Est, où environ 56 à 80 millions de personnes pourraient être touchées. La crise pourrait également maintenir 12 à 16 millions de personnes supplémentaires en état de pauvreté en Afrique, de même que quatre millions en Amérique latine et dans les Caraïbes.

Soutenir l'aide sociale des pays en voie de développement et augmenter les dépenses sociales afin de renforcer les systèmes de protection sociale et les investissements à long terme dans le développement durable s'avèrent être des éléments cruciaux pour leur permettre d'atténuer les effets de la crise sur les groupes les plus vulnérables et de promouvoir la mise en valeur des ressources humaines. Le financement des mécanismes de protection sociale sera avant tout un investissement en capital humain essentiel au redressement à long terme de ces pays. Les mécanismes de protection sociale seront également essentiels à la construction de capacités en termes de ressources humaines permettant de répondre aux besoins spécifiques des PME, qui seront les plus touchées par la crise financière, afin de leur permettre de contribuer efficacement à la réduction de la pauvreté et à la génération d'emplois. Le développement continu d'un secteur privé croissant, vibrant sur des forces combinées et des liens entre les grandes, moyennes et petites entreprises est essentiel à la croissance économique, à l'éradication de la pauvreté mais également à la génération d'emplois. Ce qui, à son tour, requiert des aptitudes critiques pour faire fonctionner et gérer des affaires, ainsi que des capacités de services de développement professionnel donnant aux entrepreneurs accès aux finances, au savoir-faire technique, aux informations de marché et aux aptitudes techniques requises pour l'utilisation d'équipement et de la nouvelle technologie qui accroît la productivité. Le financement des mécanismes de protection sociale devrait donc également se concentrer sur une hausse de l'offre et de la qualité des cadres d'entreprise qualifiés, travailleurs et officiels du secteur public et privé pouvant promouvoir et réguler les opérations des PME.

34. Un soutien international en faveur des pays en voie de développement s'avérera particulièrement important dans leurs efforts de création d'un ensemble de ressources humaines productives et compétitives, permettant de mener à bien leurs efforts de redressement à long terme et de développement durable. La communauté

internationale peut soutenir les programmes de constitution de capacités pour l'élaboration et la fourniture de stratégies de mise en valeur des ressources humaines qui développent des ressources humaines de qualité et compétitives dans le but de soutenir la transition vers une économie basée sur le savoir. Le soutien peut cibler les besoins spécifiques de pays individuels : des programmes de formation et de recyclage pour professionnels, comme des enseignants, médecins et travailleurs dans le secteur des soins de santé, des administrations publiques, des entrepreneurs professionnels, des agriculteurs et autres; la formation ciblant les groupes les plus défavorisés, y compris les femmes, les jeunes et les personnes handicapées, avec un composant d'emploi comme une formation professionnelle basée sur la demande du marché de l'emploi, des formations pour formateurs, des programmes de mise en valeur des normes éducatives et des programmes de cours, y compris des systèmes de contrôle, ou la fourniture de services d'infrastructure, comme des informations relatives au marché du travail, aux technologies d'apprentissage émergentes et aux bonnes pratiques.

35. La communauté internationale devrait en définitive aider les pays en voie de développement à transformer cette situation de crise en une opportunité d'investir dans le développement d'aptitudes comme une manière d'anticiper et de gérer l'impact des moteurs de changement mondiaux, comme la technologie, le commerce, les changements climatiques et les chocs économiques, et d'accroître leurs perspectives de croissance. Le principe de cette approche est que l'atteinte des objectifs de développement durable, y compris les objectifs du Millénaire pour le développement, dépend de la disponibilité d'une capacité nationale suffisante. Les ressources financières à elles seules, y compris l'aide au développement officielle, ne suffisent pas à réduire la pauvreté de manière durable. En l'absence d'organisations au bon fonctionnement et d'une base de ressources humaines performante, les pays ne disposeront pas des fondements nécessaires à la mise en œuvre de leurs stratégies de développement nationales et locales.

36. En plus des stratégies de mise en valeur des ressources humaines à long terme, des politiques de mise en valeur des aptitudes font partie intégrante des solutions efficaces en temps de crise économique, puisque ce qui s'avère crucial pour la plupart des travailleurs vulnérables dans les pays en voie de développement est de suivre une formation continue et complémentaire afin de répondre de manière plus adéquate aux nouvelles circonstances. Ces politiques devraient plutôt tirer profit des opportunités naissantes en faisant correspondre l'offre et la demande de nouvelles aptitudes, en facilitant l'ajustement et la réduction des coûts pour les travailleurs et entreprises subissant les effets défavorables des changements mondiaux, et en soutenant un processus de développement dynamique. La communauté internationale devrait aider les pays en voie de développement à formuler ces politiques et à les intégrer dans de vastes plans et stratégies de développement à l'échelle nationale, visant la réduction de la pauvreté et la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement. Ce cadre sera l'occasion pour les ministres de l'emploi, les organisations de travailleurs et patronales d'encourager les ministères concernés, notamment ceux de l'agriculture, de l'enseignement, du développement rural, du commerce et de l'industrie et de l'environnement, à prendre en considération l'impact sur l'emploi, le potentiel de création d'emploi et les implications de leurs politiques pour le développement d'aptitudes.

B. Rôle du secteur privé

37. Le secteur privé peut jouer un rôle important dans la promotion de la mise en valeur des ressources humaines, et ce à plusieurs égards. Il peut soutenir le financement des établissements d'enseignement, de formation et de recherche et agir directement avec eux. Il peut également renforcer le lien entre les systèmes de formation et éducatifs et le secteur productif en formant la main-d'œuvre afin qu'elle réponde aux besoins de l'économie en termes de qualifications. En ce qui concerne l'enseignement et la formation professionnels, la participation du secteur privé dans l'élaboration des programmes de cours, plus particulièrement pour l'enseignement supérieur, peut effectivement contribuer à un fonctionnement efficace des entreprises et des employeurs, élément essentiel au développement économique. Ce point s'avère d'autant plus important que le rôle du secteur privé en tant qu'employeur ne cesse de croître dans l'économie, tout comme son rôle de promoteur de la concurrence nationale et de la croissance économique.

38. L'expérience a démontré l'importance du secteur privé dans la promotion de la mise en valeur des ressources humaines, et plus particulièrement dans les pays ne disposant pas des ressources ni des capacités pour investir dans la formation et le recyclage de leur main-d'œuvre, et ce afin de répondre aux besoins de l'environnement économique changeant. Par exemple, dans certains pays, le rôle des entreprises nationales et multinationales, d'établissements éducatifs privés et d'organisations de la société civile, comme les syndicats et les organisations religieuses, jouent un rôle déterminant consistant à combler les lacunes et déséquilibres des systèmes de formation et d'enseignement nationaux. La formation que les sociétés offrent à leurs employés risque cependant d'avoir pour but de répondre à leurs besoins spécifiques en matière de mise en valeur des ressources humaines, et non les besoins plus vastes du pays. Il y a donc une relation évidente entre les opportunités et les capacités de formation offertes par les sociétés et celles qui pourraient l'être à travers des opportunités d'apprentissage financées par le secteur public et se concentrant sur les besoins locaux et nationaux.

39. Le rôle utile que le secteur privé a joué et continuera à jouer dans la réponse aux besoins d'enseignement et de formation nationaux et dans la promotion de la mise en valeur des ressources humaines sera plus efficace et durable lorsqu'il aura pour cadre le contexte d'une stratégie de mise en valeur des ressources humaines nationale complète. Dans les pays ayant adopté une stratégie de mise en valeur des ressources humaines complète, les organisations privées et les écoles commerciales pour professionnels et d'autres catégories agissant de concert avec le système éducatif national opèrent dans le contexte de la stratégie de mise en valeur des ressources humaines nationale et sont réglementées par des normes de qualité nationales. C'est ce qui garantit la cohérence de la qualité du système éducatif dans son ensemble, à la fois privé et public, dans l'atteinte des objectifs de développement nationaux.

40. Le secteur privé, plus particulièrement au travers de partenariats public-privé, peut également jouer un rôle important dans la répartition du poids des ressources financières et humaines afin de fournir des services sociaux et d'améliorer l'efficacité et l'efficacité sur le plan des coûts de la prestation en augmentant la concurrence entre les fournisseurs de services sociaux. Il a cependant été prouvé que, en l'absence d'un cadre général pour la mise en valeur des ressources humaines, l'issue de ces options, et plus particulièrement dans le cas des services

dans le domaine des soins de santé et de l'enseignement, demeure mitigée. D'une part, un système orienté marché fournissant des services en matière de soins de santé et d'enseignement peut contribuer à réduire le déficit public et à garantir une allocation plus efficace des ressources et une meilleure capacité de réponse aux besoins des particuliers et des entreprises; d'autre part, il peut également avoir des effets négatifs sur la qualité et l'accès à la fourniture de services. Dans un système orienté marché, on retrouve également moins d'incitations, au niveau de l'enseignement supérieur, à s'engager dans la recherche et le développement, éléments pourtant essentiels à l'innovation technologique, et ce pour des raisons de coûts. De plus, l'accès aux établissements privés devrait être limité aux personnes pouvant se le permettre, ce qui risque de consolider la division et les inégalités sociales existantes. Dans certains pays, cette approche a non seulement consolidé les inégalités sur le plan des revenus, mais elle a également freiné leurs capacités à poursuivre la diversification et la progression de l'économie. Dans d'autres cas, présentant déjà des inégalités criantes en termes d'opportunités éducatives, l'option public-privé a permis de réduire les carences du système éducatif officiel. Cependant, en présence d'un cadre général pour la mise en valeur des ressources humaines, permettant de voir comment les différents composants des politiques gouvernementales se complètent, le rôle du secteur privé peut s'avérer particulièrement efficace dans le cadre de la fourniture de services vitaux.

IV. Conclusions et recommandations

42. Les recommandations suivantes devraient être prises en considération dans le cadre de l'élaboration et de l'implémentation de stratégies de mise en valeur des ressources humaines :

a) Intégrer la mise en valeur des ressources humaines dans les cadres de développement nationaux, y compris des politiques et stratégies de développement nationales visant la réduction de la pauvreté et l'atteinte des objectifs du Millénaire pour le développement, afin de garantir que les implications de la mise en valeur des ressources humaines soient prises en considération par toutes les parties prenantes du développement national;

b) Revoir constamment les stratégies de mise en valeur des ressources humaines et les adapter aux objectifs de développement nationaux afin de garantir un lien solide entre enseignement, formation et emploi. Les stratégies de mise en valeur des ressources humaines devraient être traduites en programmes de mise en valeur des ressources humaines dont le but serait de maintenir une main-d'œuvre productive et compétitive, répondant aux besoins de tous les secteurs de l'économie;

c) Promouvoir les approches et les mécanismes multi-départementaux afin de permettre au gouvernement d'identifier les besoins en ressources humaines à long et moyen terme pour différents secteurs de l'économie et traduire ces besoins en objectifs de politique de mise en valeur des ressources humaines et en une allocation de financements/investissements inhérente;

d) Établir des systèmes tripartites entre employeurs, syndicats et gouvernements afin de faciliter l'intégration de politiques et d'objectifs économiques, du marché de l'emploi et de ressources humaines à l'échelle nationale;

e) **Promouvoir l'adoption de politiques de renforcement des filets de sécurité existants, protéger les groupes vulnérables et stimuler la consommation nationale en atténuant les effets de la récession et en empêchant la pauvreté de gagner du terrain;**

f) **Formuler un cadre de mise en valeur des ressources humaines national détaillé afin de surveiller et de réguler tout le système de formation et d'enseignement national (public et privé) et de garantir une égalité d'accès aux opportunités éducatives, une cohérence de la qualité tout au long du système éducatif, une distribution équilibrée des financements entre enseignements primaires, secondaires et tertiaires, et enfin une allocation adéquate des ressources à la recherche et au développement;**

g) **Une assistance internationale devrait contribuer à atténuer l'impact de la crise financière mondiale dans les pays en voie de développement, contribuer à la mobilisation de capacités et ressources, à la fois nationales et externes, afin de formuler des stratégies de mise en valeur des ressources humaines à long terme efficaces pour le développement économique et social durable, et soutenir les efforts des pays en voie de développement dans leurs efforts de création d'un ensemble de ressources humaines productives et compétitives, permettant de mener à bien leurs efforts de redressement à long terme et de développement durable;**

h) **Les pays en voie de développement devraient accroître leurs dépenses dans le secteur social afin de renforcer les systèmes de protection sociale et les investissements à long terme dans le développement durable; ils devraient plus particulièrement répondre aux besoins en ressources humaines des PME afin d'améliorer leur contribution à la génération d'emplois et à la réduction de la pauvreté;**

i) **La communauté internationale devrait aider les pays en voie de développement à formuler des politiques de mise en valeur des aptitudes efficaces conçues pour mettre en adéquation l'offre et la demande de nouvelles aptitudes, tirer profit des opportunités émergentes, et à faciliter l'intégration de ces politiques dans des vastes plans et stratégies de développement à l'échelle nationale, visant la réduction de la pauvreté et la réalisation des objectifs du Millénaire pour le développement;**

j) **Améliorer le rôle du secteur privé dans la mise en valeur des ressources humaines, dans le cadre de stratégies de mise en valeur des ressources humaines nationales détaillées, en augmentant son soutien en faveur des besoins éducatifs et de formation nationaux afin de contribuer à un fonctionnement efficace des entreprises et des employeurs et de répondre aux besoins de l'économie en pleine évolution;**

k) **Renforcer le rôle des partenariats public-privé, et plus particulièrement les partenariats public-privé, afin de répartir le poids des ressources financières et humaines et d'améliorer l'efficacité et l'efficacé sur le plan des coûts de la prestation en augmentant la concurrence entre les fournisseurs de services sociaux dans tout le cadre national de mise en valeur des ressources humaines;**

I) Le gouvernement devrait stimuler des initiatives du secteur privé afin d'améliorer la productivité et l'efficacité par le biais du développement de la mise en valeur des ressources humaines et de la technologie, en encourageant notamment les activités de recherche et de développement, ainsi que l'utilisation des dernières technologies, et plus particulièrement les TIC.

Notes

- ¹ Par exemple: Gustav Ranis & Frances Stewart, « Dynamic Links between the Economy and Human Development », dans *Policy Matters: Economic and Social Policies to Sustain Equitable Development*, José Antonio Ocampo, Jomo K.S. et Sarbuland Khan, eds (London, Zed Books Ltd., 2007); Gustav Ranis & Frances Stewart, « Successful Transition towards a Virtuous Cycle of Human Development and Economic Growth: Country Studies », Economic Growth Center Discussion paper No. 943, Yale (New Haven, Connecticut, Yale University, 2006).
- ² Ce chapitre se base sur plusieurs références, y compris : *Advances in Developing Human Resources*, Vol. 8, No. 1, (2006) & Vol. 6, No. 3 (2004); Département des affaires économiques et sociales des Nations Unies, « Rapport de la situation et perspectives de l'économie mondiale 2009 à la mi-2009 » (New York, Nations unies, 2009); L'Organisation internationale du Travail, *Financial and Economic Crisis: Decent Work Response* (2009); Banque asiatique de développement *Asian Development Outlook 2009: Rebalancing Asia's growth*, 2009; Organisation de coopération et de développement économiques, *Perspectives économiques en Afrique, 2009* (2009); Forum économique mondial, *Rapport sur la compétitivité de l'Afrique 2009* (2009).