



## Conseil économique et social

Distr. générale  
8 janvier 2020

Original : français

---

### Comité d'experts de l'administration publique

Dix-neuvième session

30 mars-3 avril 2020

Point 10 de l'ordre du jour provisoire\*

**Formation et sensibilisation au service  
des objectifs de développement durable**

### **La formation aux objectifs de développement durable pour les agents publics**

#### **Note du Secrétariat**

Le Secrétariat a l'honneur de communiquer au Comité d'experts de l'administration publique le rapport établi par Abdelhak Saihi, membre du Comité, avec des contributions de Linus Toussaint Mendjana.

---

\* [E/C.16/2020/1](#).



## **La formation aux objectifs de développement durable pour les agents publics**

### *Résumé*

Le présent document, préparé pour la dix-neuvième session du Comité, est consacré à la formation des agents publics aux objectifs de développement durable. Lors de la dix-huitième session du Comité, de nombreux participants ont formulé le souhait de mettre l'accent sur la formation de l'agent public et de la considérer comme une composante essentielle de la mise en œuvre des objectifs de développement durable. Le présent document souligne l'importance de la formation initiale et continue des agents publics pour la bonne mise en œuvre des objectifs de développement durable. Il couvre les objectifs qui devraient être fixés en matière de formation aux objectifs de développement durable ; les publics ciblés ; le contenu potentiel des formations ; ainsi que leur structure et les méthodes pédagogiques appropriées avec un accent sur le processus des programmes de formation. Il se conclut sur une série de recommandations à l'usage des décideurs.

## **I. Introduction**

1. Les objectifs de développement durable constituent un cadre ambitieux et complet pour répondre aux besoins en matière de développement aux niveaux mondial, régional et national. Pour que les cibles des objectifs de développement durable puissent être atteintes, les diverses parties prenantes doivent disposer de la capacité technique, institutionnelle et organisationnelle nécessaire. Celle-ci assurera aussi la mise en œuvre d'une vaste gamme d'initiatives couvertes par ces objectifs.

2. Lors de la dix-huitième session du Comité, de nombreux participants ont formulé le souhait de mettre l'accent sur la formation de l'agent public et de la considérer comme une composante essentielle des objectifs de développement durable.

3. Les pays ont adopté des politiques variées pour atteindre les objectifs de développement durable. Ceux qui ont atteint des taux de croissance élevés ont connu une importante accumulation de capital physique. Cependant, des études ultérieures ont montré que la part sous-estimée était la contribution du capital humain. Cette croissance ne devrait pas dépendre uniquement de la ressource matérielle, mais également de la ressource humaine, à travers son développement et son évaluation, pour parvenir au développement souhaité et au bien-être de l'homme. Le présent document examine donc la nécessité d'un plan de formation dans l'administration, ainsi que différents programmes et outils permettant d'appliquer les objectifs de développement durable.

4. Le présent document, préparé pour la dix-neuvième session du Comité, est consacré à la formation des agents publics aux objectifs de développement durable. Il souligne l'importance de la formation initiale et continue des agents publics pour la bonne mise en œuvre des objectifs de développement durable. Il couvre les objectifs qui devraient être fixés en matière de formation aux objectifs de développement durable ; les publics ciblés ; le contenu potentiel des formations ; ainsi que leur structure et les méthodes pédagogiques appropriées. Il se conclut sur une série de recommandations à l'usage des décideurs.

## **II. Nécessité d'une formation aux objectifs de développement durable dans l'administration publique**

5. Les pays en développement ayant comme but de mettre en œuvre les objectifs de développement durable avant l'échéance de 2030 pourraient bénéficier de façon exponentielle d'une croissance de la performance des employés des services publics ainsi que de l'amélioration des moyens et des stratégies utilisés pour appliquer ces objectifs au niveau des institutions publiques. L'importance du développement des ressources humaines doit être reconnue, et ces dernières doivent être formées de façon à permettre aux agents publics d'acquérir des connaissances et une expertise conformes aux objectifs de développement durable. Le développement de programmes de formation est nécessaire et même indispensable à la mise en œuvre effective des objectifs de développement durable.

6. La nécessité de développer des programmes de formation pour mettre en œuvre les objectifs de développement durable se manifeste à plusieurs niveaux. Le plus important est la contribution de ces programmes à l'amélioration du niveau de performance du personnel, par la fourniture des compétences nécessaires lui permettant d'atteindre les objectifs de développement durable.

7. Ces programmes sont un moyen efficace de relever les défis de toutes les institutions, notamment en ce qui concerne l'application des objectifs de

développement durable, puisqu'ils permettent aux organisations d'étudier leurs forces et leurs faiblesses ainsi que les possibilités et les risques en matière d'efficacité des ressources humaines.

8. Les programmes de formation jouent un rôle important dans la formation des employés à l'adaptation aux changements des systèmes économiques et sociaux, et à l'amélioration de la connaissance du développement scientifique et technologique.

9. L'application des objectifs de développement durable dicte l'adaptation aux changements du monde dans divers domaines. Elle donne aux employés de la confiance en soi et de l'expérience. Par la connaissance des erreurs antérieures, elle permet également de réduire la probabilité d'autres erreurs dans le futur.

### **III. Définition de la formation aux objectifs de développement durable**

10. La formation aux objectifs de développement durable est un investissement. Celui-ci permet aux pays d'accroître les compétences et la productivité de leurs effectifs, tout en améliorant la qualité de la mise en œuvre des objectifs de développement durable. C'est une activité à valeur ajoutée qui favorise l'adaptation et la flexibilité de la population face aux défis.

11. Parmi les nombreuses définitions du terme « formation », nous avons retenu les deux suivantes :

a) « La formation est un ensemble d'activités d'apprentissage planifiées. Elle vise à acquérir des connaissances susceptibles de faciliter l'adaptation des individus et des groupes à leur environnement socioprofessionnel. Cela contribue à la réalisation des objectifs d'efficacité de l'organisation. La formation naît d'un besoin organisationnel et professionnel et vise normalement à atteindre des objectifs spécifiques pour un groupe donné d'employés ».

b) « La formation est un ensemble d'actions, de moyens, de techniques et de supports planifiés grâce auxquels les employés sont encouragés à améliorer leurs connaissances, leurs comportements, leurs attitudes, leurs compétences et leurs capacités mentales, nécessaires à la fois pour atteindre des objectifs personnels ou sociaux, s'adapter à leur environnement et s'acquitter convenablement de leurs tâches actuelles et futures ».

12. Ces deux définitions s'accordent sur le fait que la formation est l'outil qui permet aux individus d'acquérir de nouvelles connaissances afin d'améliorer leur savoir-faire ou de maîtriser de nouvelles technologies pour être plus compétents dans leurs postes d'activité présents et même futurs.

13. De son côté, le renforcement des capacités est défini comme le moyen par lequel les compétences, l'expérience ainsi que les capacités techniques et de gestion sont développées au sein d'une structure organisationnelle. La formation n'aboutit pas forcément et directement au renforcement des capacités. Pour que le renforcement des capacités se réalise dans le secteur public, la formation aux objectifs de développement durable doit explicitement mettre l'accent sur celui-ci. De plus, le renforcement des capacités doit être abordé non seulement au niveau individuel, mais aussi au niveau de l'organisation et, plus globalement, de la société.

#### **IV. Objectifs généraux de la formation aux objectifs de développement durable**

14. Le cycle de formation aux objectifs de développement durable fait partie intégrante de la gestion des ressources humaines et est étroitement lié aux orientations de l'administration publique. Il doit permettre aux parties prenantes d'atteindre les objectifs suivants :

- a) Acquérir les outils et instruments favorisant et facilitant la mise en place des objectifs de développement durable ;
- b) Identifier les pratiques les plus appropriées ;
- c) Renforcer leurs compétences à tous les niveaux de la mise en œuvre ;
- d) Renforcer leur potentiel en matière d'adaptation au travail, de changements technologiques et de développement de carrière ;
- e) Choisir les personnes compétentes et les employer selon leur profil dans les programmes liés aux objectifs de développement durable.

15. L'objectif fondamental du renforcement des capacités est l'acquisition d'outils permettant d'évaluer et de traiter les questions cruciales liées aux choix politiques et aux modes de mise en œuvre parmi les options de développement, sur la base d'une compréhension des potentiels et limites environnementaux et des besoins perçus par les populations du pays concerné.

16. Les formations aux objectifs de développement durable sont dispensées dans des domaines clés liés au développement durable et servent de plaques tournantes pour l'échange de connaissances entre les responsables gouvernementaux, les organisations non gouvernementales et internationales, le secteur privé, la société civile, les institutions universitaires et le système des Nations Unies.

17. L'augmentation substantielle des services de formation a une plus grande portée, qui reflète à la fois l'expansion du réseau et la demande continue de renforcement des capacités aux niveaux local et national.

18. Les programmes de formation doivent mettre l'accent sur le renforcement des capacités afin de créer un environnement doté de politiques, de cadres juridiques et d'institutions, propice au développement des ressources humaines appropriées. Ils doivent intégrer une série d'actions visant à aider les participants au processus à accroître leurs connaissances, leurs compétences et leur compréhension, et à développer les attitudes nécessaires pour amorcer le changement souhaité en matière de développement.

19. La conception de tout programme de formation devrait inclure les axes suivants :

- a) Identifier les groupes cibles ;
- b) Déterminer les objectifs précis du programme de formation ;
- c) Déterminer le contenu du programme de formation et sa durée, qui dépendent entre autres du contexte du pays et du système d'administration publique ;
- d) Déterminer les méthodes de formation et le délai prescrit pour chaque méthode.

## V. Public ciblé

20. La formation vise à développer les capacités des individus et des associations sur les plans politique et technique, ainsi que celles d'autres acteurs qui reproduiront cette formation avec des représentants de l'État, d'organisations internationales et de la société civile.

21. Les participants à la formation auront besoin de soutien, de supports pédagogiques, de savoir-faire technique et de capacités afin de pouvoir ensuite jouer leur rôle essentiel dans la collecte et le suivi des actions à mener et, en conséquence, dans la mise en œuvre des objectifs de développement durable. L'accent devra être mis sur les éléments essentiels à la réussite de la mise en œuvre des objectifs de développement durable et, finalement, à la transparence et à la responsabilité de l'ensemble des acteurs concernés par le Programme de développement durable à l'horizon 2030 (Programme 2030).

22. S'il est crucial de sensibiliser la population – non seulement les citoyens, mais également les universités, le secteur privé et d'autres parties prenantes –, il faut avant tout sensibiliser les administrations locales et régionales qui devront ensuite prendre en compte les objectifs de développement durable dans leur travail quotidien et, à leur tour, sensibiliser la population. Il s'agit non seulement d'accroître les capacités des agents et des institutions, mais aussi de changer les mentalités afin d'aboutir à des changements stratégiques, politiques, réglementaires et juridiques.

23. Dans cette optique, le rôle des agents publics est très important. Les participants doivent jouer un rôle majeur dans l'adoption des plans nationaux pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable, principalement pendant la phase de planification, mais aussi lors de la mise en œuvre, du suivi et de l'évaluation des plans. Ils doivent plaider en faveur de la prise en compte de l'intérêt et même de la nécessité de leurs compétences.

24. Les représentants élus et le personnel nommé devront également être prêts à élaborer leurs propres politiques, plans, programmes et projets alignés sur les objectifs de développement durable. Comme le prévoit la feuille de route, cela implique un grand nombre d'acteurs et d'actions.

25. Les acteurs concernés sont non seulement les agents de la fonction publique et les employés du secteur public, mais aussi les parlementaires, les principaux décideurs politiques comme les ministres et secrétaires permanents, les dirigeants politiques et gestionnaires des collectivités locales, et le public en général.

26. Les différentes actions peuvent consister à mener une évaluation des besoins, à collaborer avec d'autres ayant des besoins et des perspectives similaires, à aligner les plans existants sur les objectifs de développement durable, à mobiliser des ressources et à développer les capacités au moyen de diverses actions, notamment le recours à la coopération pour le développement et à l'apprentissage entre pairs, dans le but de maximiser ces actions.

27. L'administration est composée de nombreuses catégories d'employés, du sommet à la base, qui sont subordonnées à la hiérarchie et au contrôle. Il est important de distinguer ces catégories, ainsi que les objectifs des plans de formation pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable destinés à chacune d'elles.

28. À titre d'illustration, six groupes sont proposés ci-dessous en fonction des postes occupés dans les différentes administrations publiques. La participation des associations (sixième groupe) à la formation présenterait un avantage considérable pour la mise en œuvre des objectifs de développement durable.

- a) Groupe 1 : agents publics chargés de la mise en œuvre du programme sectoriel de l'objectif de développement durable ;
- b) Groupe 2 : responsables et gestionnaires impliqués dans la gestion des programmes liés aux objectifs de développement durable ;
- c) Groupe 3 : responsables administratifs régionaux ou départementaux ;
- d) Groupe 4 : directeurs centraux des différents secteurs (santé, éducation, justice, etc.) ;
- e) Groupe 5 : gestionnaires et cadres administratifs en fonction initiale ;
- f) Groupe 6 : acteurs de la société civile, lesquels sont directement concernés et doivent être impliqués dans la formation.

29. Un exemple de programme de formation aux objectifs de développement durable au niveau local a été proposé par des élèves de l'École nationale d'administration d'Alger, dans le cadre d'un mémoire. Une étape importante de ce travail consistait à grouper les ministères et établissements publics par communauté d'intérêts pour certains objectifs de développement durable. L'exemple ci-dessous rassemble les représentants élus au niveau du département et d'autres organisations régionales, les directeurs, le personnel délégué et administratif ainsi que les représentants de la société civile d'une province, aussi appelée *wilaya* en Algérie (jeunes, femmes, entrepreneurs, etc.).

Public cible	Objectifs de développement durable	Programme		Activités		Objectifs de la formation
		Contenu	Durée	Contenu	Durée	
– Directeur – Chefs de service – Représentants de la société civile	Objectif n° 17	Programme de présentation et d'initiation pour les objectifs de développement durable et le Programme 2030	1 jour par semaine sur une période d'un mois, renouvelable tous les trois ans jusqu'en 2030	Conférence d'experts sur les 17 objectifs de développement durable et le Programme 2030, et sur la nécessité de les réaliser pour une vie meilleure pour tous	1 jour/mois	– Sensibiliser aux problèmes et transformer le public cible en acteurs qui œuvrent à la réalisation du Programme 2030 – Veiller à ce que le département intègre la réalisation des objectifs de développement durable dans le document de planification
				Séminaire pour présenter les 17 objectifs de développement durable en détail et 169 cibles	3 jours/mois	
– Directeur – Chefs de service – Représentants de la société civile	Objectif n° 8	Programme de soutien à l'entrepreneuriat et de création d'emplois	10 jours	Conférences sous forme d'interventions de plusieurs experts en entrepreneuriat et en création d'emplois, et leur impact pour une vie meilleure	1 jour	– Promouvoir des stratégies favorisant l'entrepreneuriat et la création d'emplois – Faciliter la création d'entreprises et

Public cible	Objectifs de développement durable	Programme		Activités		Objectifs de la formation
		Contenu	Durée	Contenu	Durée	
				Séminaire sur les mesures à prendre pour faciliter l'esprit d'entreprise et la création d'emplois	1 jour/ semaine pendant 3 semaines	mettre en évidence les niches à exploiter selon le département spécifié
				Séminaire sur l'identification des créneaux du domaine à privilégier en fonction des besoins spécifiques ( <i>wilaya</i> )	2 jours/ semaine pendant 3 semaines	
– Directeur – Chefs de service – Représentants de la société civile	Objectif n° 7	Programme de rationalisation de l'utilisation de l'électricité	1 jour par semaine pendant un mois	Conférence d'experts sur les énergies renouvelables et méthodes de réduction de l'utilisation de l'énergie électrique	1 jour	– Encourager les énergies alternatives – Sensibiliser le public cible à ces énergies – S'assurer que les différentes administrations ciblées introduisent l'utilisation de ces énergies dans leurs projets et réalisations futures
				Séminaire sur la façon de présenter les énergies renouvelables dans les <i>wilayas</i> , en particulier dans l'éclairage public	1 jour	
				Séminaire sur l'introduction des énergies renouvelables dans les zones urbaines	1 jour	
				Atelier de réflexion et échange d'opinions et d'expériences sur l'introduction des énergies renouvelables dans la vie quotidienne	1 jour	

## VI. Contenu de la formation

30. Les ateliers de formation doivent inclure des activités de sensibilisation au Programme de développement durable à l'horizon 2030, à ses 17 objectifs et à ses 169 cibles, ainsi qu'aux modes pratiques de leur mise en œuvre.

31. Chaque atelier de formation est consacré à des domaines thématiques, définis par les besoins et les priorités des régions qu'il dessert. Les programmes de formation offrent un accès aux connaissances, aux ressources et aux meilleures pratiques, tout en encourageant la collaboration entre plusieurs parties prenantes en faveur du développement durable.

32. L'un des enseignements tirés des expériences de formation dans le secteur public est que les données infranationales sont essentielles pour déterminer la réalisation des objectifs dans l'ensemble du pays. C'est la raison pour laquelle la feuille de route des objectifs de développement durable insiste sur la nécessité de développer des indicateurs propres à chaque territoire, afin de garantir que les données collectées sont utilisées, que les parties prenantes sont incluses dans les étapes de suivi et d'évaluation aux niveaux local et national et, enfin, que les rapports nationaux sur l'état d'avancement des objectifs de développement durable font apparaître également les réalisations locales.

33. S'agissant de la formation continue, il est important de prendre en considération, dans le choix des candidats, plusieurs critères : a) le poste occupé ; b) les tâches et la nature des activités ; c) le niveau de responsabilité ; d) le diplôme universitaire ; et e) l'implication dans des programmes liés aux objectifs de développement durable. La considération d'une vaste gamme de critères de sélection assurera que les objectifs de formation, par exemple la sensibilisation des candidats aux programmes des objectifs de développement durable, l'assimilation des objectifs de ces programmes et l'acquisition d'outils et instruments en matière de gestion et de mise en place des objectifs de développement durable, sont atteints.

34. En général, la formation doit aborder la notion de développement durable, les objectifs de développement durable et leur application, le choix des méthodes d'application et la communication associée aux objectifs de développement durable. En tout état de cause, le programme de formation sera diversifié et orienté vers un groupe homogène de participants. À titre d'exemple, le modèle ci-dessous présente un programme de formation au niveau national dans le secteur environnemental, en Algérie. Il rassemble le Ministère de l'environnement et des énergies renouvelables ; le Ministère de l'agriculture, du développement rural et de la pêche, y compris la Direction générale des forêts ; le Ministère de l'industrie et des mines ; le Ministère de l'énergie, y compris l'Agence nationale pour la promotion et la rationalisation de l'utilisation de l'énergie ; le Ministère de l'habitat, de l'urbanisme et de la ville ; le Ministère des ressources en eau, y compris l'Agence nationale des ressources hydrauliques ; le Ministère de l'intérieur et des collectivités locales, y compris la Direction générale de la protection civile ; et le Ministère de l'enseignement supérieur et de la recherche scientifique, y compris le Centre de développement des énergies renouvelables. Les objectifs de développement durable abordés étaient les suivants : Eau propre et assainissement (objectif n° 6), Consommation et production responsables (objectif n° 12), Mesures relatives à la lutte contre les changements climatiques (objectif n° 13), Vie aquatique (objectif n° 14), Vie terrestre (objectif n° 15) et Partenariats pour la réalisation des objectifs (objectif n° 17).

Public cible	Objectifs de développement durable	Programme		Activités		Objectifs de la formation
		Contenu	Durée	Contenu	Durée	
– Ministère – Directeurs centraux et exécutifs	Objectif n° 6 Objectif n° 12 Objectif n° 13 Objectif n° 14 Objectif n° 15 Objectif n° 17	Programme de gouvernance pour le contrôle de l'eau et des eaux usées : permettre la mesure et la surveillance de la qualité de l'eau et de la contamination des eaux usées à travers le pays	3 ans (renouvelables) afin de répondre aux besoins nationaux et même d'aller au-delà (effet d'entraînement)	Séminaire de sensibilisation Plan d'action	2 à 5 jours 8 à 12 mois	– Sensibiliser, former et identifier les mesures nationales à autoriser en matière de législation et de budget en 2020
Administrateurs		Programme de mise en œuvre de capacités de mesure pour la qualité de l'eau et le contrôle des eaux usées : normes, lignes directrices, critères de collecte des données (où et quand), indicateurs clés de performance	2 à 4 ans	Conférences Échange bilatéral des programmes Participation à la normalisation mondiale Groupes	2 ou 3 jours 5 à 10 jours	– Échanger des meilleures pratiques entre différents pays, par exemple sous l'égide de l'Organisation mondiale de la Santé. Les programmes de la conférence devraient inclure des sujets tels que la récupération de l'eau, le dessalement, l'utilisation rationnelle de l'eau, le traitement des eaux usées, le recyclage et les technologies de réutilisation.
Ingénieurs		Programme d'échanges sur les utilisations de l'eau : élargir l'appui à la coopération internationale et au renforcement des capacités	3 ans	Projets-pilotes Ateliers Voyage d'étude technique	12 à 18 mois 10 jours 8 à 15 jours	– Participer à des programmes d'échanges internationaux avec 3 ou 4 pays – Envoyer des délégations pour observer les meilleures

Public cible	Objectifs de développement durable	Programme		Activités		Objectifs de la formation
		Contenu	Durée	Contenu	Durée	
		de l'Organisation mondiale de la Santé et de ses pays membres en matière d'activités et de programmes liés à l'eau et à l'assainissement Construire des partenariats avec d'autres pays				pratiques dans d'autres pays – Inviter des délégations d'autres pays en Algérie

## VII. Choix des structures et méthodes pédagogiques

35. La formation aux objectifs de développement durable est composée de deux volets. Le premier concerne, comme il a été signalé précédemment, le personnel en exercice ou en fonction ; quant au deuxième, il est orienté vers les élèves et étudiants destinés à exercer des fonctions publiques après leur formation initiale.

36. Dans ce cadre, les méthodes actives (jeux de rôles, études de cas, simulations) sous forme d'ateliers ou de travaux de groupe en présence d'un animateur seront privilégiées en formation continue.

37. La formation initiale et diplomatique requiert de son côté des méthodes classiques d'enseignement, associées bien entendu à des exercices, pratiques et rencontres professionnelles. Il est important que les participants acquièrent principalement des notions pratiques, d'où la nécessité de recourir à des méthodes actives telles que les séminaires, conférences et stages sur le terrain.

38. La gestion stratégique des ressources humaines reste une priorité dans le contexte des aptitudes et compétences liées aux objectifs de développement durable. Des ateliers, des conférences, des notes de cabinet, des séances d'information et des plateformes en ligne sont nécessaires pour l'appropriation des objectifs de développement durable en général, et pour la familiarisation avec les outils de ressources humaines. Il est aussi important de maintenir les compétences des fonctionnaires à jour et de veiller à ce qu'elles soient synchronisées avec les progrès technologiques (voir E/C.16/2018/4).

39. À ce propos, il s'avère que l'infrastructure de formation disponible pour les fonctionnaires doit être adéquate. Quelques exemples d'infrastructures sont l'Association internationale des écoles et instituts d'administration, qui rassemble des instituts et écoles d'administration publique ainsi que des facultés universitaires d'administration et de gestion publiques du monde entier ; l'Institut international des sciences administratives, qui est l'organisme scientifique au niveau mondial en matière d'administration et de gestion publiques ; l'Association africaine pour l'administration publique et le management, qui organise des tables rondes annuelles ; et le Réseau des gestionnaires des ressources humaines du secteur public en Afrique.

40. D'autres exemples à l'échelon national comprennent le Centre pour le développement durable d'Addis-Abeba, à l'Université métropolitaine de Kotebe, en Éthiopie ; l'institut du Ghana qui forme les parlementaires sur les objectifs de développement durable ; l'African Local Government Academy, qui élabore des programmes de formation pour les gestionnaires municipaux axés sur le Programme 2030 et les objectifs de développement durable ; et le Secrétariat du Commonwealth, qui consacre certaines de ses sessions de renforcement des capacités aux questions du Programme 2030 et des objectifs de développement durable.

41. Un exemple de collaboration entre le système des Nations Unies, le Gouvernement kényan (par l'intermédiaire de la Kenya School of Government) et l'Agence de développement de l'Union africaine au sujet de la formation des agents publics aux objectifs de développement durable est le symposium sur le renforcement des capacités des institutions publiques pour la transformation, l'innovation et la gouvernance éthique en vue de réaliser le Programme de développement durable à l'horizon 2030 et l'Agenda 2063 en Afrique de l'Est, qui s'est tenu à Nairobi du 16 au 18 octobre 2019. Les principaux résultats tirés du symposium incluaient l'importance de doter les fonctionnaires de nouvelles capacités pour réaliser les deux agendas dans la région, et l'urgence de mettre en œuvre les onze Principes de gouvernance efficace au service du développement durable du Conseil économique et social, pour lutter contre la corruption et améliorer la transparence. À cet égard, le symposium a mis l'accent sur l'intérêt commun d'entamer des programmes destinés aux jeunes, aux femmes et aux personnes ayant un handicap afin d'exploiter leur potentiel pour réaliser le Programme 2030 au niveau mondial et l'Agenda 2063 en Afrique.

## VIII. Conclusion et recommandations

42. La formation initiale et continue des agents des services publics est un élément essentiel pour la concrétisation des objectifs de développement durable. Elle est primordiale dans toute action visant à mettre en œuvre les 17 objectifs.

43. Le choix du public cible, des méthodes pédagogiques et des personnes-ressources demeure une priorité que doivent prendre en compte les gouvernements nationaux et locaux.

44. Les programmes de formation doivent axer les efforts sur des cas pratiques, inspirés de la réalité quotidienne de chaque pays. Cette nécessité implique une grande mobilisation des personnes-ressources qui, par expérience, se trouvent en particulier parmi les agents publics. Ces derniers assureront la formation « en cascade » au profit des autres, car certains d'entre eux bénéficieront de la formation des formateurs.

45. Enfin, la question du coût de la formation n'a pas été abordée dans le présent document, dès lors que celui-ci dépend des pays et de leurs manières de calculer les prestations de formation dans tous leurs aspects et leurs activités.

46. Sur la base de ce qui précède, les recommandations suivantes peuvent être considérées comme prioritaires :

- a) Définir les catégories de personnel impliquées dans la mise en place des objectifs de développement durable ;
- b) Établir un calendrier de programme de formation qui s'étale sur au moins trois ans ;
- c) Définir les priorités en matière de formation ;

- d) Centraliser la formation des formateurs aux objectifs de développement durable et la décentraliser pour le reste des agents publics ;
  - e) Généraliser la formation initiale aux objectifs de développement durable pour les futurs gestionnaires et cadres administratifs ;
  - f) Minimiser le coût en formation initiale et continue ;
  - g) Développer un réseau pour l'ensemble des programmes de formation aux objectifs de développement durable dans les différents pays ;
  - h) Impliquer les associations de la société civile dans les différents cycles de formation ;
  - i) Concevoir les programmes de formation en tenant compte de la réalité du terrain ;
  - j) Faire en sorte que le système des Nations Unies appuie les différentes formations aux objectifs de développement durable ;
  - k) Donner la possibilité aux experts du Comité d'accompagner les formations par l'intermédiaire de points régionaux (Afrique, Asie, Europe, Amérique latine, etc.).
-