

# NATIONS UNIES CONSEIL ECONOMIQUE ET SOCIAL



53152  
Distr.  
LIMITÉE

E/CN.14/WP.6/17  
28 mai 1968

Original : FRANCAIS

COMMISSION ECONOMIQUE POUR L'AFRIQUE  
Groupe de travail sur la main-d'oeuvre  
et la formation  
Addis-Abéba, 28 octobre - 1 novembre 1968

## POINTS SAILLANTS DU RAPPORT DU SECRETAIRE GENERAL SUR LA MISE EN VALEUR ET L'UTILISATION DES RESSOURCES HUMAINES DANS LES PAYS EN VOIE DE DEVELOPPEMENT

(Note du secrétariat)

### Introduction

A sa quarante-troisième session, le Conseil économique et social a été saisi par le Secrétaire général des Nations Unies d'un rapport 1/ (ci-joint) traitant d'un nombre de mesures préconisées pour intensifier l'action concertée des différentes organisations relevant des Nations Unies en vue de la formation des cadres nationaux pour le développement économique et social. Le rapport se présente en deux parties : la première (E/4353) discute la nature du problème y compris un bref aperçu des activités dans le domaine du développement et de l'utilisation des ressources humaines et présente les conclusions essentielles au paragraphe 66; la seconde (E/4353 Add.1) contient un certain nombre de projets spécifiques en vue d'intensifier l'action internationale concertée dans divers domaines.

La présente note résume, à l'intention du groupe de travail, les principaux éléments du rapport dont la connaissance pourrait être d'un grand intérêt pour la définition et la mise en oeuvre d'une stratégie globale en matière de développement et d'utilisation des ressources humaines en Afrique.

### Principaux points

I. Le rapport souligne que le concept de ressources humaines a à la fois un aspect quantitatif fondé sur le nombre de personnes concernées et un aspect qualitatif basé sur leurs aptitudes et leur capacité de participer aux processus de développement en jouant différents rôles sociaux et économiques. Les ressources humaines, par opposition aux ressources matérielles, comprennent les connaissances théoriques et pratiques et les aptitudes de tous les êtres humains effectivement ou potentiellement capables

1/ Mise en valeur et utilisation des ressources humaines dans les pays en voie de développement. Rapport du Secrétaire général (documents E/4353 et E/4353 Add.1)

de concourir au développement économique et social d'une communauté. En ce sens, les ressources humaines débordent largement le cadre des ressources de la population active; elles impliquent l'apport-effectif, potentiel et futur d'autres personnes au développement économique et social [12 - 14]<sup>1/</sup>.

II. Il est actuellement reconnu que les facteurs humains ont une importance égale à celle des ressources de capital pour le développement. La pénurie de main-d'oeuvre qualifiée est certes un problème mondial. Toutefois, précise le rapport, en raison de l'augmentation rapide de la population dans les pays en voie de développement, son acuité va croissant en dépit des efforts importants d'expansion des programmes éducationnels et de formation. Le nombre des personnes en âge de travailler dans les pays en voie de développement est appelé à doubler avant la fin du siècle. Dans les zones urbaines la population doublera tous les 10 à 15 ans et le rapport traite des implications de ces tendances en ce qui concerne la création des possibilités d'emploi [15 - 17 - 19 - 21].

III. Bien que l'objet principal du rapport soit l'éducation, la formation et l'utilisation des ressources humaines, il aborde certains facteurs de nature à influencer d'une façon ou d'une autre le problème des ressources humaines tels que, la santé, la nutrition et les facteurs d'environnement. Il souligne aussi l'importance en tant qu'élément de développement du réseau routier et de communication ainsi que de l'utilisation de méthodes de transport appropriées [29 - 33].

IV. Il a été reconnu dans le rapport qu'il ne saurait y avoir un modèle global de développement et d'utilisation des ressources humaines dans lequel les obstacles de caractère local soient identifiés. Il s'ensuit la nécessité de procéder à des recherches en vue d'intensifier et d'évaluer avec autant de précision que possible les obstacles locaux à la mise en valeur et à l'utilisation complètes des ressources humaines. Parmi ces obstacles éventuels, le rapport note ceux découlant de la rigidité des structures économiques ou sociales, des coutumes, de la culture, des traditions et usages ancestraux. Mais c'est dans l'esprit de l'homme que le conservatisme pousse ses racines les plus profondes. De là l'importance de l'enseignement et de la formation en tant que moyen d'obvier aux attitudes, structures et autres obstacles aux changements et à la modernisation. Par son contenu, ses phases et ses techniques, l'éducation se doit d'être pleinement adaptée au rôle qui demeure le sien principalement [35 - 38].

V. La planification de la main-d'oeuvre et de l'éducation, note le rapport, apparaît comme l'instrument le mieux approprié pour une utilisation adéquate des ressources humaines. Elle permet d'évaluer, d'une part, la situation

---

1/ Les chiffres entre crochets, se réfèrent aux paragraphes du Rapport du Secrétaire général (doc. E/4353).

présente et future des besoins en main-d'oeuvre et, d'autre part, les moyens d'enseignement et de formation nécessaires pour obtenir le personnel qualifié requis. Mais, remarque le rapport, les difficultés pratiques auxquelles se heurtent les pays en voie de développement dans l'entreprise de cette planification demeurent considérables. Entre autres difficultés, le rapport cite le manque de données statistiques ou leur inconsistance, le caractère expérimental de bon nombre de plans de développement général, la résistance de la population aux demandes de l'économie et pour certains types d'emploi, l'écart entre la demande économique limitée et le besoin réel tel qu'il découle des objectifs de développement [45 - 47].

VI. En matière de développement des ressources humaines, le rapport souligne la nécessité pour les pays en voie de développement de fixer des priorités nationales. A cet égard, l'essentiel est-il noté, est de veiller à une meilleure utilisation des ressources humaines existantes. Pour ce faire, les pays en voie de développement devront arrêter une politique générale des traitements et salaires adaptée aux besoins en personnel qualifié. Il leur faudra offrir au personnel qualifié dont ils ont besoin, des perspectives de carrière appropriées, un statut et des conditions de travail convenables. Il leur faudra aussi prendre des mesures pour obvier les pertes de personnel qualifié et pour encourager les expatriés à rentrer au pays. Enfin ils devront réexaminer la structure actuelle des professions afin de la faire correspondre réellement aux besoins fonctionnels et pour assurer un meilleur équilibre entre les divers types de personnel qualifié. Dans le domaine de l'enseignement il faudrait accorder une attention particulière aux types de formation susceptibles d'avoir le plus grand effet multiplicateur possible. De même parmi les projets de développement, la préférence devrait revenir, du moins dans les débuts, aux projets qui intrinsèquement sont propres à fournir des emplois durables. Mais l'éparpillement actuel des attributions en matière de mise en valeur des ressources humaines, rend difficile le dégagement d'une conception et d'une politique d'ensemble. Il s'ensuit la nécessité de confier à un organisme central le soin d'élaborer une politique et une planification des ressources humaines et développer une action concertée au niveau national [53 - 55].

VII. Il est souligné que le problème de développement des ressources humaines demeure principalement l'affaire des pays en voie de développement eux mêmes. L'assistance à partir des sources extérieures sera en effet en deçà des besoins aussi bien quantitativement que qualitativement. De plus, elle impose d'énormes frais au pays hôte ce qui revient à consommer ses ressources déjà limitées et le risque est grand de voir l'assistance en fin de compte prendre plus qu'elle ne donne. Pour éviter ce fait, le rapport observe que pour un pays développé désireux d'aider un pays sous-développé, le mieux serait d'accorder des bourses à ses étudiants pour leur permettre d'acquérir une formation universitaire ou pratique dans des institutions ou des entreprises [57 - 59].