



**Conférence
des Nations Unies
sur le commerce
et le développement**

Distr.
GÉNÉRALE

TD/B/COM.3/32
TD/B/COM.3/EM.10/3
22 décembre 2000

FRANÇAIS
Original : ANGLAIS

CONSEIL DU COMMERCE ET DU DÉVELOPPEMENT

Commission des entreprises, de la facilitation
du commerce et du développement
Cinquième session
Genève, 22-26 janvier 2001

**RAPPORT DE LA RÉUNION D'EXPERTS SUR LA MISE EN VALEUR
DES RESSOURCES HUMAINES ET LA FORMATION EN MATIÈRE
DE SERVICES D'APPUI AU COMMERCE : LES CLEFS D'UNE
CROISSANCE OFFRANT UN POTENTIEL PARTICULIER
POUR LES PMA**

tenue au Palais des Nations, à Genève,
du 13 au 15 décembre 2000

TABLE DES MATIÈRES

<u>Chapitre</u>	<u>Page</u>
I. Conclusions de la Réunion d'experts	3
II. Résumé établi par le Président	7
III. Questions d'organisation	11
<u>Annexe</u>	
Participation	13

I. CONCLUSIONS DE LA RÉUNION D'EXPERTS

1. Les experts estiment que la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce peut énormément contribuer à un développement durable, et que les gouvernements, les collectivités et les entreprises devraient accorder une attention prioritaire à l'adoption de mesures appropriées.
2. Si la mise en valeur des ressources humaines et la formation en matière de services d'appui au commerce sont essentielles pour tous les pays en développement, elles peuvent comparativement être plus profitables pour les PMA, en particulier dans le cadre d'une coopération entre ces pays et avec d'autres pays.
3. Après avoir examiné la situation des services d'appui au commerce dans les pays en développement et les possibilités d'amélioration à travers la mise en valeur des ressources humaines, les experts ont étudié diverses stratégies et ont formulé leurs conclusions sur les mesures à recommander.
4. L'application de politiques efficaces passe par l'adoption de mesures dans les pays et par les organisations internationales. Les propositions formulées plus loin, qui portent spécifiquement sur les services d'appui au commerce, faciliteront et renforceront sensiblement la contribution de ces services à la croissance par la création de courants commerciaux, avec des incidences positives sur la qualité de vie et sur la réduction de la pauvreté. Avant tout, les pays doivent se doter d'une vigoureuse politique de mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce et l'appliquer avec détermination; cet effort devrait s'inscrire dans la durée indépendamment de l'assistance extérieure dont les pays pourraient bénéficier périodiquement. Le rôle des organisations internationales devrait être de convaincre les pays de l'utilité d'une telle action et de faciliter la réalisation de cet objectif.
5. Pour ce qui est des mesures à prendre au niveau national, les propositions des experts sont les suivantes :
 - a) Les gouvernements devraient adopter un cadre directeur pour la mise en valeur des ressources humaines, qui devrait être élaboré en collaboration avec le secteur privé. Ce cadre devrait s'appuyer sur le concept de conseils nationaux pour la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce, qui seraient constitués en partenariat avec le secteur privé. Les organisations du secteur des entreprises, qui pourraient vouloir constituer un organisme central directeur, devraient inscrire leurs politiques dans le cadre ainsi défini;
 - b) Pour encourager l'adoption et l'application de mesures, des activités de sensibilisation et d'information doivent être engagées rapidement, éventuellement à l'initiative d'institutions locales de formation à la gestion ou d'administrations publiques, mais avec le soutien de programmes exécutés par des organismes internationaux;
 - c) L'existence, au niveau local ou régional, d'institutions de qualité pour la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce – couvrant les différentes fonctions de formation, de conseil, d'analyse et de recherche – contribuera considérablement à une mise en valeur efficace des ressources humaines; ces institutions locales

ou régionales devraient être créées à partir d'institutions existantes, avec la collaboration des pouvoirs publics, du secteur des entreprises et d'institutions internationales ou régionales;

d) Une coopération régionale et internationale est indispensable pour l'expansion et l'amélioration de la mise en valeur des ressources humaines et l'actualisation des pratiques en la matière, en particulier dans les PMA. Cette coopération de la part des communautés, des institutions et des entreprises doit être encouragée par les pouvoirs publics; elle peut aussi être renforcée par les programmes de création de réseaux des institutions du système des Nations Unies. En outre, le secteur des entreprises devrait étudier les possibilités de mettre à profit des contacts professionnels pouvant être une source de coopération en matière de mise en valeur des ressources humaines;

e) La formation n'est qu'un élément de la mise en valeur des ressources humaines; les pays devraient développer leurs services de formation en tenant compte des changements réglementaires et institutionnels nécessaires pour accroître l'efficacité de la formation et de la mise en valeur des ressources humaines;

f) Eu égard à la nécessité d'accorder la plus haute priorité à la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce, il faut élaborer des normes et des procédures communes pour l'exécution des tâches professionnelles correspondantes, et le secteur public et le secteur privé doivent donc s'employer à définir des normes nationales, ainsi qu'à simplifier et renforcer les procédures, en vue de promouvoir le professionnalisme et la cohérence en matière de mise en valeur des ressources humaines;

g) Le secteur privé doit reconnaître la nécessité de recourir à des activités d'information et de sensibilisation des pouvoirs publics pour que la plus haute priorité soit accordée à la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce;

h) Les entreprises ont besoin de politiques ayant leur adhésion qui reconnaissent l'efficacité des compétences personnelles, la définition des qualifications, la mesure des résultats et les contraintes imposées à travers la mise en valeur des ressources humaines pour l'amélioration des performances. Les pouvoirs publics, les organisations professionnelles et les entreprises devraient coopérer, chacun à sa mesure, pour que le secteur privé soit un moteur de l'application des politiques et mesures arrêtées en matière de mise en valeur des ressources humaines. En particulier, les entreprises devraient :

- i) Dans une optique stratégique clairement définie, mobiliser leurs propres forces et s'engager à exploiter leurs ressources internes plutôt que de s'en remettre à une assistance et à un financement extérieurs;
- ii) Utiliser des indicateurs pour mesurer l'impact des mesures prises pour améliorer la mise en valeur des ressources humaines;
- iii) Veiller à ce que les cadres de maîtrise soient étroitement associés à la mise en œuvre de la politique de mise en valeur des ressources humaines, y compris pour ce qui est de la définition et de l'application de plans de carrière et de

mesures de motivation d'ordre psychologique et financier, comportant évaluations comparatives et promotions;

- iv) Nonobstant la nécessité de recourir à leurs propres forces, encourager une coopération et une assistance extérieures dans les plans élaborés par les entreprises, les pouvoirs publics et le secteur privé;
- v) Tenir compte du fait que la mobilité des ressources humaines - lorsque les individus changent d'entreprise pour acquérir de l'expérience - peut être extrêmement bénéfique lorsqu'elle s'inscrit dans un plan de carrière et n'est pas assimilée à une simple rotation de personnel et à ses incidences négatives;

i) Le cadre directeur pour la mise en valeur des ressources humaines devrait aider le secteur privé à consolider les services d'appui au commerce en encourageant l'adoption de mesures de privatisation ou de concession d'infrastructures et de services de transport, la réalisation d'études de viabilité commerciale, une diminution de la bureaucratie et la promotion de stratégies commerciales, notamment pour la fourniture de services. En particulier, le rôle du secteur privé devrait être renforcé par des mesures qui :

- i) Encouragent et soutiennent les entreprises publiques dans leurs efforts d'adaptation aux règles du libre marché, promouvant ainsi une concurrence qui motive la mise en valeur des ressources humaines;
- ii) Aident le secteur privé à définir des incitations à la formation continue à l'intérieur et à l'extérieur de l'entreprise, y compris l'octroi de bourses pour l'acquisition et l'amélioration de compétences dans le cadre de plans de carrière cohérents;
- iii) Modifient les attitudes de façon que la formation soit considérée comme un investissement plutôt que simplement comme un coût avec un profit marginal;
- iv) Soutiennent les efforts généraux déployés pour retenir la main-d'œuvre qualifiée;
- v) Créent des mécanismes d'échange de compétences entre PMA.

6. La communauté internationale a un rôle particulièrement important à jouer dans la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce. C'est le cas de plusieurs institutions internationales, dont les efforts doivent être cohérents pour encourager la meilleure utilisation possible des ressources. L'action de la CNUCED a été mise en avant dans le Plan d'action de Bangkok, s'agissant plus spécialement du renforcement des capacités, de sorte qu'il conviendrait que la CNUCED, en coopération avec le CCI, prenne des mesures pour encourager des institutions internationales et régionales à collaborer en matière de mise en valeur des ressources humaines pour éviter les chevauchements d'activités, créer des synergies et élargir les capacités.

7. Concernant les mesures que pourraient adopter les institutions internationales, et en particulier la CNUCED, les propositions des experts sont les suivantes :

a) Élaborer un cadre directeur type pour la mise en valeur des ressources humaines que les pays puissent adapter à leurs conditions locales, et aider les PMA à concevoir un cadre de mise en valeur des ressources humaines qui tienne compte de leurs besoins et de leurs capacités d'apprentissage, ainsi que des besoins d'apprentissage des individus travaillant dans les services d'appui au commerce;

b) Insister sur la nécessité pour les gouvernements de créer des conseils nationaux pour la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce, élaborer une structure d'organisme central national, et contribuer à l'élaboration de plans stratégiques par l'analyse et la prise en compte des meilleures pratiques au niveau mondial;

c) Organiser des réunions, des échanges et des activités de diffusion de pratiques efficaces afin de soutenir la détermination de toutes les parties intéressées de contribuer au développement du commerce dans les PMA, et appuyer des échanges internationaux entre PMA et pays développés et pays en développement en vue d'améliorer le commerce international à travers l'échange d'expériences entre individus travaillant dans les services d'appui au commerce;

d) Encourager les pays en développement à établir un budget de formation adéquat, éventuellement rattaché à des mesures d'allégement de la dette dans le cas des PMA en vue de garantir l'affectation des fonds à la formation, et compléter cet effort par la recherche de ressources financières et d'assistance pour améliorer les capacités de gestion et offrir d'autres possibilités de formation par le biais de programmes d'aide conçus et exécutés de façon à permettre aux pays de devenir autonomes le plus rapidement possible;

e) Encourager les pays développés à contribuer, par des partenariats et des activités de coopération, au renforcement des compétences dans les pays en développement, et préconiser, en relation avec les clauses de l'effort maximal couvrant la formation dans tous les accords de l'OMC et avec les engagements pris dans d'autres instances, que l'appui à la mise en valeur des ressources humaines soit plus spécifique et assorti d'un calendrier d'exécution;

f) Renforcer les programmes internationaux de formation de formateurs et contribuer à la création ou au renforcement de systèmes de formation au niveau régional de façon à améliorer les possibilités de formation et à optimiser l'utilisation des ressources;

g) Étudier le rôle des communautés en matière de services d'appui au commerce et la façon dont la mise en valeur des ressources humaines peut être renforcée par la coopération entre communautés, et formuler des recommandations à cet égard;

h) Faciliter la recherche statistique sur la mise en valeur des ressources humaines dans les pays en développement, plus particulièrement dans les PMA, y compris la recherche sur des thèmes tels que l'éducation des femmes et des enfants;

i) Recommander les mesures et les politiques que pourraient adopter les gouvernements pour encourager la concurrence entre organismes publics dans les PMA, ce qui devrait contribuer à motiver la mise en valeur des ressources humaines et la recherche des avantages à en attendre, notamment pour les services d'appui au commerce.

II. RÉSUMÉ ÉTABLI PAR LE PRÉSIDENT

8. Les discussions au cours des séances informelles ont porté sur cinq thèmes, qui ont fait l'objet d'un certain nombre d'exposés, suivis de débats visant à faire ressortir les points particulièrement importants. Le premier thème était celui de "la mise en valeur des ressources humaines et de la croissance". Dans leurs exposés, Mme Chua Soh Hoon a décrit le développement du port de Singapour au cours des 40 dernières années et le rôle joué par la mise en valeur des ressources humaines dans ce développement, et M. Negussie Ambo a évoqué les procédures et le fonctionnement de la compagnie Ethiopian Airlines, qui appliquait des normes élevées et s'était assurée une excellente réputation en raison de ses résultats à long terme, étayés par la mise en valeur des ressources humaines. La conclusion des discussions a été que des services d'appui au commerce renforcés par la mise en valeur des ressources humaines avaient un rôle fondamental à jouer dans l'expansion du commerce, et que les moyens à mettre en œuvre étaient tout à fait à la portée des PMA.

9. De nombreux indicateurs de bonne pratique pouvaient être observés, dont des mesures nationales - création d'un centre de coordination pour la mise en valeur des ressources humaines, exécution de programmes de perfectionnement des compétences, mise en place de normes par la certification des emplois - et des mesures prises par les entreprises - financement de la formation par le biais d'un prélèvement obligatoire, cercles de qualité encourageant le travail d'équipe et mobilisant les énergies en faveur de l'amélioration des résultats, concept de la formation tout au long de la vie partagé par les entreprises et les établissements d'enseignement supérieur, formation axée sur les rôles futurs des individus, approche communautaire de la formation.

10. Le thème suivant était intitulé "Assurer le succès de la mise en valeur des ressources humaines". Un premier exposé a été présenté par Mme Perla Segovia, qui a décrit la restructuration de la Philippines National Power Corporation (société nationale de production d'énergie des Philippines), fondée sur une politique de mise en valeur des ressources humaines. Si la formation avait joué un rôle important, les résultats dépendaient néanmoins d'un système d'appui à la formation et d'une bonne organisation de la mise en valeur des ressources humaines. Toutefois, l'enthousiasme manifesté pour la formation s'était par la suite estompé, ce qui donnait à penser que ses avantages n'avaient pas été suffisamment appréciés, ou que le maintien d'un certain niveau de résultat apparaissait trop difficile pour un encadrement insuffisamment motivé. Il a été reconnu qu'il fallait accorder une attention fondamentale aux problèmes de durabilité et aux aspects de la mise en valeur des ressources humaines extérieurs à la formation.

11. Ensuite, Mme Zini Mchunu a présenté les activités de l'"Education with Enterprise Trust", qui avait aidé un grand nombre de communautés sud-africaines à travailler ensemble pour assurer leur croissance et à adopter des mesures de mise en valeur des ressources humaines. Une attention particulière était accordée à la nécessité pour le Gouvernement, les communautés et les entreprises de collaborer, ainsi qu'à l'influence de questions sur lesquelles les attitudes devaient évoluer en douceur et ne pouvaient pas changer par décret. Il a été généralement

reconnu que le dialogue social était nécessaire, pour que chacun puisse apporter sa contribution à l'élaboration des choix.

12. Le thème suivant concernait la mise en valeur des ressources humaines et les services d'appui au commerce. Dans son exposé, M. J. P. Agrawal (Népal) a estimé, en tant que chef d'entreprise dans un PMA, que les services d'appui au commerce étaient d'une grande utilité, car les pays comme le sien devaient se positionner sur des micromarchés spécialisés, ce qui dépendait de services d'appui au commerce qui le plus souvent étaient assurés par les pouvoirs publics. Toutefois, malgré toute la formation dispensée, ces services n'avaient pas été à la hauteur de leur tâche, et des améliorations devaient donc être recherchées concernant aussi bien la formation que les conditions de fonctionnement. Dans son exposé, M. Y. Aseffa, secrétaire général de l'Organisation des assurances africaines (OAA), basée à Douala (Cameroun), a expliqué la dépendance des entreprises africaines à l'égard des sociétés d'assurances étrangères et la nécessité d'assurer une formation locale pour renforcer les services disponibles; cela se faisait en particulier par la formation de formateurs et avec l'appui à long terme de la CNUCED. Certains pays avaient reconnu la nécessité de renforcer les compétences dans le secteur des assurances et prélevaient un pourcentage sur le chiffre d'affaires pour financer la formation, ce qui s'était révélé un moyen efficace de fournir des services de formation, en particulier au niveau des collèges régionaux. L'OAA disposait de procédures efficaces d'échange d'expériences entre les pays, ce qui pouvait particulièrement intéresser les PMA, mais il a été noté que beaucoup de petits pays estimaient encore nécessaire de recevoir l'aide de donateurs pour faire face à leurs besoins.

13. Le thème suivant était "la formation au cœur du développement". Dans un exposé faisant le lien avec le thème précédent, Mme Geetha Karandawala a expliqué l'approche adoptée à la CESAP pour améliorer les services d'appui au commerce dans la région de l'Asie et du Pacifique. Après avoir évoqué les principaux problèmes qui se posaient dans la région, elle a insisté sur trois aspects : les avantages qu'il y avait à travailler avec de nombreux partenaires dans le domaine de la mise en valeur des ressources humaines - de l'école polytechnique de Singapour au programme TRAINMAR de la CNUCED; les relations entre le secteur privé et le secteur public de façon que les deux puissent jouer un rôle efficace dans l'amélioration des services d'appui au commerce; et l'importance croissante du téléenseignement pour répondre à la demande d'une réactualisation permanente de la formation. L'objectif de la CESAP était notamment d'aider les pays de la région à se doter d'une main-d'œuvre compétente, éduquée et sûre d'elle pour faire progresser l'économie régionale. Le secrétariat de la CNUCED a ensuite présenté un exposé sur les méthodes et les activités de réseau de ses programmes TRAINFORTRADE et TRAINMAR. La formation de formateurs était particulièrement importante et une grande attention était accordée à l'utilisation des nouvelles technologies. Dans un exposé se rattachant directement au précédent, M. Luis Musolino (Argentine) a dit qu'il fallait se montrer prudent dans l'utilisation de la technologie pour la formation, mais il a confirmé tout l'intérêt de méthodes uniformes et des activités de réseau. Évoquant l'expérience acquise par l'Association TRAINMAR d'Amérique du Sud (ATAS), il a expliqué comment de telles méthodes et activités de réseau pouvaient assurer la stabilité institutionnelle et la qualité. ATAS avait notamment continué de répondre aux besoins dans son domaine de compétence lorsque les économies latino-américaines avaient été restructurées, et elle avait progressivement élargi ses activités, tout d'abord en direction de l'Amérique centrale, puis vers les pays de la mer Noire - deux régions sensiblement différentes. L'efficacité et la transférabilité de l'approche

adoptée n'étaient plus à prouver, mais pour qu'elle soit fructueuse, il fallait avant tout que les cadres supérieurs soient convaincus de la nécessité d'assurer une formation efficace aux autres niveaux d'encadrement.

14. Toujours sur le thème de la formation, une demi-journée a été consacrée à l'utilisation de la technologie pour l'enseignement et à l'enseignement à distance en particulier. Le coordonnateur du programme TRAINFORTRADE de la CNUCED a décrit une stratégie pour l'introduction du téléenseignement et d'activités de réseau dans les pays en développement. Trois fabricants d'outils de formation - IBM, WebCT, et l'Université ouverte du Royaume-Uni - ont parlé des types d'outils qui seraient prochainement disponibles et qui seraient probablement utiles aux pays en développement. La récente croissance de l'apprentissage électronique avait été phénoménale, et si les coûts extrêmement élevés de certaines applications pouvaient être abaissés, cet apprentissage électronique trouverait bientôt d'importantes applications dans de nombreux pays en développement. Quelques points particuliers ont été évoqués :

- L'enseignement à distance existait depuis longtemps déjà, et l'importance qu'il prenait aujourd'hui tenait uniquement au développement des technologies de l'information et de la communication, mais les outils étaient éprouvés et devraient être mis à la portée de tous les pays;
- L'apprentissage effectif n'avait rien d'un processus automatisé, et le travail à l'ordinateur devait être encadré et supervisé;
- Un enseignement général pouvait être plus utile qu'une formation spécialisée, et il se prêtait au téléenseignement, car des coûts de production élevés pouvaient être amortis sur un plus grand nombre d'étudiants;
- La quantité d'informations absorbée par un élève dépendait du type de support d'enseignement, et si les textes sur papier restaient importants, il était évident que les méthodes multimédias amplifiaient l'effet potentiel d'apprentissage.

15. M. Mohd Youssef a présenté un bref exposé sur divers produits multimédia. Il a fait observer que le changement suscitait généralement une résistance qui devait être surmontée pour qu'il y ait progrès économique, et qu'un matériel pédagogique multimédia bien conçu pouvait aider à éliminer cette résistance et à accroître l'efficacité de la formation. Le département qu'il dirigeait à l'Académie arabe des sciences et de la technologie d'Alexandrie (Égypte) produisait un tel matériel, dont il pouvait faire une démonstration. Il a ainsi présenté un nouveau produit pour la gestion des conditions environnementales dans les ports, qui était l'adaptation d'un cours TRAINMAR traditionnel : ce produit illustre à la fois la puissance des nouvelles technologies et les possibilités de coopération entre pays en développement qui existaient déjà pour proposer une formation de très haute qualité. Il a également souligné l'importance du rôle d'un instructeur et la façon dont les limites d'un enseignement dispensé exclusivement via le réseau Internet - limites tenant à des restrictions de largeur de bande - pouvaient en grande partie être surmontées au moyen d'un matériel hybride associant CD-ROM et Internet. Un dernier exposé présenté par l'OIT, avec une démonstration d'enseignement à distance réalisée par le Centre de l'OIT de Turin, a clos les discussions sur ce thème.

16. Le cinquième thème examiné concernait les mesures les plus utiles aux PMA. Des exposés ont été présentés sur des applications particulières concernant la formation et la mise en valeur des ressources humaines dans les PMA. M. Gidafe Abate a parlé de la formation à l'appui de la politique de mise en valeur des ressources humaines en Éthiopie, M. Claude Lishou de l'enseignement à distance au Mali et dans les pays voisins, et M. Ferdinand Assogba-Dognon de la mise en valeur des ressources humaines consécutives à des activités de formation au Bénin. Tous ces exposés ont confirmé l'intérêt potentiel d'une formation moderne et de la mise en valeur des ressources humaines dans les PMA. L'examen de ce thème s'est achevé sur un exposé présenté par M. Chan Sophal sur les avantages et les limites d'un appui extérieur, d'après l'expérience récente du Cambodge, l'orateur soulignant l'importance qu'il y avait pour les pays à s'appuyer, chaque fois que possible, sur leurs propres activités de formation.

17. Les exposés et les discussions se sont accompagnés d'un travail de groupe qui a permis à tous les experts d'exprimer leurs vues sur un très large éventail de questions. Les experts se sont répartis en petits groupes de travail d'environ six personnes pour analyser les problèmes, les difficultés et les solutions. Sept groupes, représentant les différents points de vue des gouvernements, des entreprises publiques et du secteur privé, ainsi que différents niveaux de développement, se sont réunis pour examiner la situation des services d'appui au commerce et les possibilités d'améliorer ces services par la mise en valeur des ressources humaines. Les porte-parole des groupes ont fait rapport à la réunion plénière et les conclusions formulées par chaque groupe ont constitué la principale source des propositions figurant dans les conclusions de la Réunion d'experts.

18. Au cours des débats, certains experts se sont inquiétés de savoir si la CNUCED aurait la capacité de s'acquitter de tâches qu'ils considéraient nécessaire que la communauté internationale entreprenne. Ces préoccupations ont été tempérées par la suggestion selon laquelle un soutien devrait être fourni par l'ensemble de la communauté internationale, mais les experts ont estimé qu'une coordination était à cet égard nécessaire, dont la responsabilité pourrait être confiée à la CNUCED.

19. Dans les discussions de groupe, il a été reconnu que les gouvernements n'accordaient pas la priorité à la mise en valeur des ressources humaines ou aux services d'appui au commerce, et que les donateurs ne jugeaient pas non plus ce type d'activités prioritaires. Il fallait donc persuader les gouvernements d'accorder la plus haute priorité à la mise en valeur des ressources humaines pour les services d'appui au commerce. C'était là un rôle extrêmement important qui revenait à la CNUCED. Une fois persuadé, un gouvernement devrait établir un comité permanent sur la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce, composé de représentants des pouvoirs publics, des milieux universitaires et des entreprises; il devrait aussi encourager le secteur privé à investir dans la mise en valeur des ressources humaines, notamment par des allègements fiscaux et autres incitations en faveur de la formation.

20. Les experts ont également examiné la contribution de projets financés par des donateurs au renforcement de la mise en valeur des ressources humaines. Il a été estimé que ces projets ne donnaient souvent aucun résultat parce que les ressources locales mobilisées au cours de l'exécution d'un projet n'étaient généralement pas reconduites à la fin du projet. Les gouvernements devaient être prêts à assumer leur rôle, ce qui exigerait une meilleure préparation et un plus grand travail de sensibilisation et d'information dans les pays et à

l'extérieur. Il a en outre été estimé que les arrangements institutionnels étaient souvent obsolètes et que la formation ne pouvait être efficace que si elle était associée à de nouveaux mécanismes. Toutefois, cela ne devait pas empêcher de commencer d'agir, dans la mesure où un large effort de formation contribuerait à améliorer les compétences générales, ce qui ne pourrait que favoriser les changements institutionnels nécessaires. Il a également été noté qu'à côté des rôles impartis au secteur public et au secteur privé, les communautés et les ONG qui travaillaient avec elles avaient aussi un rôle important à jouer; la contribution potentielle des ONG à la mise en valeur des ressources humaines en matière de services d'appui au commerce ne devait pas être négligée.

III. QUESTIONS D'ORGANISATION

A. Convocation de la Réunion d'experts

21. Lors des consultations que le Président du Conseil du commerce et du développement a tenues le 31 mars 2000 avec le Bureau, les coordonnateurs et les délégations intéressées, les États membres ont décidé de convoquer une réunion d'experts sur la mise en valeur des ressources humaines et la formation en matière de services d'appui au commerce : les clefs d'une croissance offrant un potentiel particulier pour les PMA. Cette décision a été prise conformément au Plan d'action adopté par la Conférence à sa dixième session (TD/386).

B. Élection du bureau (Point 1 de l'ordre du jour)

22. À sa séance d'ouverture, la Réunion d'experts a élu le bureau ci-après :

Président : M. Kodjo Alexandre Aziabu (Togo)

Vice-Président/Rapporteur : M. Kailash Kumar Dewan (Népal)

C. Adoption de l'ordre du jour (Point 2 de l'ordre du jour)

23. À la même séance, la Réunion d'experts a adopté l'ordre du jour provisoire distribué sous la cote TD/B/COM.3/EM.10/1/Rev.1; l'ordre du jour de la Réunion se lisait donc comme suit :

1. Élection du bureau
2. Adoption de l'ordre du jour et organisation des travaux
3. Mise en valeur des ressources humaines et formation en matière de services d'appui au commerce : les clefs d'une croissance offrant un potentiel particulier pour les PMA
4. Adoption des conclusions ou recommandations de la Réunion.

D. Documentation

24. Pour l'examen de la question de fond de son ordre du jour (point 3), la Réunion d'experts était saisie d'une note thématique du secrétariat de la CNUCED, intitulée "Mise en valeur des ressources humaines et formation en matière de services d'appui au commerce : les clefs d'une croissance offrant un potentiel particulier pour les PMA" (TD/B/COM.3/EM.10/2).

E. Adoption des conclusions ou recommandations de la Réunion

(Point 4 de l'ordre du jour)

25. À sa séance de clôture, le 15 décembre 2000, la Réunion d'experts a adopté les conclusions figurant dans la section I plus haut.

Annexe

PARTICIPATION*

1. Des experts des États membres de la CNUCED ci-après ont participé à la Réunion :

Afrique du Sud	Madagascar
Albanie	Mali
Allemagne	Maroc
Angola	Maurice
Arabie saoudite	Monaco
Bénin	Mozambique
Brésil	Népal
Burkina Faso	Niger
Burundi	Nigéria
Cambodge	Oman
Cameroun	Ouganda
Cap-Vert	Palaos
Chine	Pérou
Colombie	Philippines
Comores	République dominicaine
Costa Rica	République-Unie de Tanzanie
Côte d'Ivoire	Roumanie
Égypte	Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord
Espagne	Sainte-Lucie
Éthiopie	Sao Tomé-et-Principe
Fédération de Russie	Singapour
Finlande	Soudan
France	Tadjikistan
Gambie	Tchad
Ghana	Thaïlande
Guinée	Togo
Honduras	Tunisie
Inde	Turquie
Indonésie	Viet Nam
Iran (République islamique d')	Zambie
Italie	
Jordanie	

* La liste des participants porte la cote TD/B/COM.3/EM.11/INF.1.

2. La Palestine a participé à la Réunion en qualité d'observateur.
3. Les organismes intergouvernementaux ci-après étaient représentés à la session :
 - Centre Sud
 - Ligue des États arabes
 - Organisation de la Conférence islamique
 - Organisation arabe du travail
 - Union du fleuve Mano
4. Les institutions spécialisées ci-après étaient représentées à la Réunion :
 - Organisation internationale du Travail
 - Organisation mondiale de la santé
 - Union internationale des télécommunications
 - Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
 - Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
 - Organisation mondiale du commerce
5. La Commission économique pour l'Europe et la Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique étaient représentées.
6. Les organisations non gouvernementales ci-après étaient représentées à la Réunion :
 - Catégorie spéciale*
 - Confédération internationale des syndicats libres
 - Fédération mondiale des associations pour les Nations Unies
 - Ingénieurs du monde
7. Les invités spéciaux ci-après ont participé à la Réunion :
 - M. Negussie Ambo (Éthiopie)
 - M. Yoseph Aseffa, OAA
 - M. Kailash Kumar Dewan (Népal)
 - M. Belarminio A. Ferreira Lucas (Cap-Vert)
 - M. Colin W.J.A. Gray, Université ouverte du Royaume-Uni
 - M. Geethangani Karandawala, CESAP
 - M. Gidafe Katema Abate (Éthiopie)
 - M. Ari Leino, Web CT (Finlande)
 - M. Claude Lishou (Sénégal)
 - M. Luis Musolino (Argentine)
 - Mme Perla Segovia (Philippines)
 - M. Pascal Schlittler, IBM (Suisse)
 - M. Aly Youssef Mohamed (Égypte)