



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

Distr.  
LIMITÉE

TD/B/COM.3/EM.10/L.1  
20 décembre 2000

FRANÇAIS  
Original : ANGLAIS

CONSEIL DU COMMERCE ET DU DÉVELOPPEMENT  
Commission des entreprises, de la facilitation du commerce  
et du développement

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

Genève, 13-15 décembre 2000

**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**

**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 d'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.

-----