

**12th OSCE Economic Forum
Prague, 31 May – 2 June 2004**

EF.DEL/48/04
2 June 2004

Original: FRENCH

**Intervention de Mr. Mohiedine El Kadiri, au nom du Maroc, lors de la réunion
spéciale (side event) concernant la promotion de la coopération avec les partenaires
méditerranéens pour la coopération
Prague, le 03 juin 2004**

Mr le président,

Tout d'abord, je tiens à vous remercier pour l'organisation de ce « side event » sur la promotion de la coopération avec les partenaires méditerranéens. Cette réunion spéciale qui est la 1^{ère} du genre dans le cadre du forum économique, revêt une signification particulière, qui dénote d'une prédisposition commune de promouvoir les opportunités de dialogue entre l'OSCE et les partenaires méditerranéens pour la coopération (PMC), et la possibilité de l'étendre aux aspects économiques et environnementaux.

Cette initiative louable s'inscrit à l'actif de la Slovaquie en sa qualité de président du Groupe de Contact de l'OSCE avec les PMC et tient son appui de la présidence bulgare. Nous formulons le souhait que cette initiative soit institutionnalisée et élargie à d'autres activités de l'Organisation.

Je tiens à cette occasion, à vous exprimer Mr. Le président, au nom de ma délégation, nos vifs remerciements pour l'excellente et instructive visite de travail qui a été organisée par les autorités slovaques, du 24 au 26 mai 2004, en faveur des PMC.

Je voudrais également remercier le professeur Janes Malacic, pour son importante contribution concernant « le développement du capital humain pour l'économie de marché » qui a permis de souligner l'importance de la valorisation des ressources humaines et son rôle crucial pour le développement durable et la croissance économique des Pays en développement en général et des PMC en particulier.

Tout en exprimant notre accord sur la structure d'ensemble de cette présentation, je voudrais faire les commentaires suivants :

A- Tout d'abord pour ce qui est des statistiques présentées, et comme vous l'avez bien dit, Mr. Le professeur, ces statistiques présentent souvent des déficiences et ignorent les éléments qualitatifs. Par ailleurs elles sont dans la plupart du temps, établies sur la base d'estimations et rarement sur des données réelles déclarées par les pays eux mêmes.

Enfin, il existe plusieurs sources de statistiques dont notamment celles de la Banque Mondiale, du Fond Monétaire International, etc., auxquelles il serait également utile de s'y référer. Cependant ces statistiques restent toujours incomplètes, si elles ne sont pas vérifiées et mises à jours en faisant recours notamment aux données actualisées des Centres Nationaux des Statistiques.

Concernant le positionnement de mon pays au niveau du développement du capital humain, je me suffirais- dans le cadre de cette courte réunion- de souligner l'importance de cette question dans la mise en œuvre de la stratégie nationale de développement économique et social et l'attraction des investissements extérieurs. Le Maroc est tout à fait conscient, qu'en renforçant la formation des ressources humaines, il contribuera à accroître les capacités de production, le savoir faire et les aptitudes professionnelles. Cela est en train de se faire notamment à travers la mise en œuvre de la réforme de l'enseignement contenue dans la Charte Nationale de l'enseignement, qui prévoit la généralisation de l'enseignement et l'éradication de l'analphabétisme à l'horizon de l'année 2010.

En outre, l'adoption d'un nouveau « Code de Travail » et la mise en place récemment, de « Comités au sein de l'entreprise marocaine » est de nature à renforcer la bonne gouvernance, la formation continue et la participation active des ressources humaines, sachant que le développement du capital humain constitue un levier essentiel pour la compétitivité et la performance des entreprises à l'ère de la mondialisation.

B – Pour ce qui est du concept de capital humain, il y a lieu de faire les remarques suivantes :

- 1- Difficulté d'une définition unique ou systématique du capital humain : cela revient à mettre en relief la complexité du concept qui recouvre un ensemble de facteurs et de caractéristiques individuelles et sociaux : connaissances, aptitudes, comportement, motivation. Selon une étude faite par l'Organisation de Coopération et de Développement Economique (OCDE), ce capital se constitue tout au long de la vie, aussi bien dans les lieux de formation que dans la famille, les entreprises, les réseaux sociaux, etc. Le système éducatif n'est donc pas la seule instance concernée, mais il doit jouer un rôle important dans ce processus.
- 2- Pour développer ce capital humain, il faut le faire selon les besoins et les exigences de chaque société en termes de qualifications, d'aptitudes et de flexibilité. Ce qui revient à souligner l'importance de sa répartition appropriée en vue d'éviter son mauvais usage.
- 3- Le capital humain doit être rentable- selon l'étude précitée- à deux niveaux. Au niveau individuel, un capital humain élevé est synonyme d'une meilleure situation financière : les personnes les mieux formées disposent d'un revenu supérieur. Au niveau de la société, l'investissement dans le capital humain a des effets positifs sur la productivité, le capital humain étant l'un des moteurs de la croissance économique.
- 4- Les nouvelles contraintes : apparues au cours des deux dernières décennies, ces contraintes appellent les gouvernements à modifier radicalement leurs stratégies

dans le domaine social et éducatif, et à revoir en profondeur les politiques de formation :

- la mondialisation du capital : l'ouverture des marchés accroît la concurrence entre les entreprises et entre les pays.
- Le progrès des technologies de l'information et des communications nécessite une main d'œuvre plus qualifiée.
- L'organisation du travail a été modifiée : les salariés doivent faire preuve de plus d'autonomie, dans un cadre de travail plus flexible
- La durée de vie s'allonge, ce qui amène à repenser la relation entre temps de formation, temps de travail et temps de loisir

Ces changements impliquent un réajustement constant des modalités d'intervention des pouvoirs publics qui sont appelés à mettre en œuvre les innovations appropriées dans les systèmes d'enseignement et de formation et de sécurité sociale. Ce qui implique des contraintes budgétaires financières et techniques considérables.

Il ressort de ce qui précède , que pour améliorer la formation du capital humain et attirer d'avantage d'investissement extérieurs, une approche plus cohérente qui tiendrait compte des contraintes de chaque pays et des limites des ressources budgétaires, est donc nécessaire

Mr le président,

Dans le cadre de cette courte réunion, il n'est pas possible de s'étaler et s'approfondir davantage sur cette question car nous manquons certainement de contourner tous les éléments d'analyse de cette complexe problématique, qui fait continue de focaliser l'intérêt des grandes institutions spécialisées et des experts et des chercheurs dans tous les foras régionaux et internationaux.

A cet égard, l'OSCE qui est – comme nous l'avons dit précédemment- qui possède un réseau très important de relations et d'influence, peut contribuer dans ce débat de façon concrète et positive.

Je vous remercie