



# Assemblée générale

Distr. générale  
7 août 2001  
Français  
Original: anglais

## Cinquante-sixième session

Point 136 de l'ordre du jour provisoire\*

### Plan des conférences

## Taux de vacance de postes excessivement élevés constatés dans certains lieux d'affectation et questions relatives au recrutement du personnel des services linguistiques

### Rapport du Secrétaire général\*\*

#### *Résumé*

Le présent rapport dresse un bilan de la situation actuelle concernant les vacances de postes dans les services linguistiques, dans tous les lieux d'affectation, qui montre que, dans l'ensemble, les choses se sont améliorées et que le pourcentage de postes vacants a diminué dans tous les lieux d'affectation qui connaissaient des problèmes chroniques dans ce domaine. L'approche dynamique qui a contribué à atténuer ces problèmes est également décrite.

Les taux de vacance de postes demeurent néanmoins excessifs dans certains lieux d'affectation et témoignent de l'impact limité des mesures d'incitation prises pour favoriser la mobilité du personnel des services linguistiques. On a commencé à mettre en place une procédure simplifiée qui faciliterait les transferts latéraux de fonctionnaires des services linguistiques. D'autre part, le rapport expose dans le détail les mesures prises afin de pourvoir les postes vacants dans la Section d'interprétation qui vient d'être créée à l'Office des Nations Unies à Nairobi. Les conséquences éventuelles de l'application des dispositions de la résolution 55/258 concernant la mobilité géographique et fonctionnelle du personnel y sont également évoquées.

\* A/56/150.

\*\* La note explicative demandée par l'Assemblée générale dans la résolution 54/248 n'a pas été jointe au présent document.



Les difficultés de recrutement rencontrées, pour certaines langues ou certaines fonctions, sont analysées, ainsi que les causes possibles du nombre peu élevé et apparemment en baisse des lauréats des concours linguistiques. Le rapport note que les activités de formation actuelles ou organisées dans le passé ont permis d'accroître le nombre de lauréats et il est proposé de rétablir un programme de formation à l'intention des interprètes. Le présent document décrit aussi brièvement une initiative interorganisations visant à régler à sa source le problème de la formation en faisant appel à la coopération des établissements d'enseignement.

## I. Introduction

1. Au paragraphe 11 de la section IV de sa résolution 55/222 du 23 décembre 2000, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de lui présenter à sa cinquante-sixième session, par l'intermédiaire du Comité des conférences et du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires, un rapport sur les mesures qui permettraient de réduire les taux de vacance de postes excessifs relevés dans les services linguistiques de certains lieux d'affectation et d'assurer la qualité requise des services de conférence dans l'ensemble du Secrétariat. Au paragraphe 12 de la même section, l'Assemblée générale a également prié le Secrétaire général de lui présenter à sa cinquante-sixième session un rapport détaillé sur la question, dans lequel il analyserait les problèmes que pose le recrutement dans les services linguistiques, dans tous les lieux d'affectation, et proposerait des mesures correctives.

2. Le présent rapport répond à ces deux demandes de l'Assemblée générale, compte tenu du lien étroit qui existe entre la question des taux élevés de vacance de postes et les problèmes que pose le recrutement du personnel linguistique.

3. La section II ci-après actualise les données communiquées en 1999 au sujet des postes vacants dans les services linguistiques des différents lieux d'affectation<sup>1</sup> et présente une analyse de l'évolution et des tendances observées depuis mars 1999; des informations répondant à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 12 de la section IV de sa résolution 55/222, tendant à ce que le Secrétaire général continue de s'efforcer d'appliquer le système d'incitation destiné à attirer du personnel linguistique dans les lieux d'affectation où les taux de vacance de postes sont élevés; et, enfin, un aperçu des conséquences que peuvent avoir des taux élevés de vacance de postes sur la qualité des services linguistiques, indiquant les mesures prises pour se prémunir au maximum contre leur impact.

4. On trouvera à la section III une analyse des problèmes liés au recrutement du personnel linguistique et une description des mesures prises, ou proposées, pour les régler.

## II. Réduction des taux excessifs de vacance de postes

5. Il a été procédé à une analyse des taux de vacance de postes, au 30 juin 2001, dans les services de conférence des quatre principaux centres de l'ONU [Siège, Office des Nations Unies à Genève (ONUG), Office des Nations Unies à Nairobi (ONUN) et Office des Nations Unies à Vienne (ONUUV)] et dans les quatre commissions régionales qui disposent de leurs propres services de conférence<sup>2</sup> [Commission économique pour l'Afrique (CEA), Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes (CEPALC), Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique (CESAP) et Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale (CESAO)]. Les résultats de cette analyse figurent dans le tableau 1, qui donne également, pour référence, les pourcentages de postes vacants indiqués dans le rapport présenté à l'Assemblée générale à sa cinquante-quatrième session<sup>3</sup>.

6. Il ressort du tableau 1 que le nombre total de postes vacants dans les services linguistiques des différents lieux d'affectation a sensiblement diminué depuis mars 1999, le pourcentage global étant ramené de 10,3 % à 9 %. Cette diminution témoigne de l'efficacité accrue des efforts de recrutement, surtout si l'on considère que, ces deux dernières années, les départs à la retraite dans les services linguistiques espagnol et français et, dans une moindre mesure, dans les services anglais et arabe, ont été beaucoup plus nombreux que d'habitude (ainsi, en raison de départs à la retraite anticipés ou normaux simultanés, le taux de vacance de postes dans la section de traduction espagnole de l'ONUG a momentanément dépassé 33 %).

7. Si l'on compare l'évolution des taux de vacance de postes dans les différents lieux d'affectation, on constate par rapport à 1999 une réduction de l'écart entre les lieux d'affectation qui ont les services linguistiques les plus importants – à savoir le Siège et l'ONUG – et ceux dont les services linguistiques sont de taille moyenne ou réduit. Le pourcentage global de postes vacants au Siège et à l'ONUG est passé de 8,6 % à 7,6 %. La diminution a été particulièrement marquée à l'ONUG (où le taux est tombé de 12,2 % à 5,9 % entre mars 1999 et le 30 juin 2001), mais la situation s'est légèrement dégradée au Siège où, durant la même période, le taux global est passé de 7 % à 8,4 %. Cette évolution tient au fait que, dans la plupart des cas, il est procédé au transfert latéral de fonction-

naires au Siège pour pourvoir les postes devenus vacants dans les services linguistiques de l'ONUG. À l'ONUV, le pourcentage global de postes vacants a sensiblement diminué (tombant de 21,7 % à 16,9 %), mais il reste excessif à la Section d'interprétation. À l'ONUN, le passage du taux global de zéro à près de 16 % s'explique par la création d'une section d'interprétation en janvier 2001, en application du paragraphe 24 de la section B de la résolution 54/248 de l'Assemblée générale, en date du 23 décembre 1999 (les mesures prises pour pourvoir les postes d'interprètes vacants à Nairobi sont décrites aux paragraphes 8 et 9 ci-dessous). À la CESAP, le taux de vacance de postes dans les services linguistiques demeure inférieur au taux global du Siège et de l'ONUG, tandis qu'à la CEA, à la CEPALC et à la CESAO, il s'est nettement amélioré mais demeure toutefois excessif, puisqu'il s'établit, respectivement, à 25 %, 20 % et 22,2 %.

8. Au 30 juin 2001, la situation à la Section d'interprétation de l'ONUN était la suivante : pour la cabine arabe, tous les postes prévus (1 P-4 et 3 P-3) étaient toujours vacants; pour la cabine chinoise (1 P-4 et 3 P-3), ils avaient tous été pourvus grâce à des engagements de carrière (assortis d'une période de stage) aux classes requises; pour la cabine anglaise (1 P-4 et 2 P-3), ils étaient tous encore vacants; pour la cabine française (1 P-4 et 2 P-3), un poste avait été pourvu grâce à un engagement pour une durée déterminée (11 mois) à la classe P-3 et les deux autres grâce à des engagements de carrière (assortis d'une période de stage) à la classe P-2; pour la cabine russe (1 P-4 et 2 P-3), tous les postes avaient été pourvus grâce à des engagements de carrière (assortis d'une période de stage) aux classes requises; enfin, pour la cabine espagnole (1 P-4 et 2 P-3), tous les postes avaient été pourvus au moyen d'engagements pour une durée déterminée (11 mois), dont deux à la classe P-3 et un à la classe P-2.

9. Les mesures prises pour recruter du personnel depuis la création de la Section d'interprétation de l'ONUN sont exposées ci-après.

a) **Cabine arabe.** Les candidats inscrits sur la liste des lauréats du concours se sont vus offrir des engagements de carrière; des engagements pour une durée déterminée ont été proposés aux interprètes indépendants employés par l'ONU ou connus d'elle qui ont répondu aux annonces de vacance de poste ou dont on a estimé, après une évaluation adéquate, qu'ils avaient

les compétences requises. Chaque poste offert l'a été à la classe correspondant à l'expérience du candidat, conformément à la pratique établie. Tous les candidats ont décliné les offres de l'Organisation. Par ailleurs, quatre candidats extérieurs (qui n'avaient jamais travaillé pour l'Organisation et n'étaient pas connus d'elle) ont été convoqués au Siège pour y passer un test. L'un d'entre eux remplissait les conditions requises pour être engagé pour une durée déterminée mais a refusé d'être recruté à la classe proposée. Une nouvelle liste de lauréats a été établie à l'issue du concours de recrutement d'interprètes de langue arabe organisé en janvier 2001 et des offres sont actuellement faites aux intéressés, la priorité étant de pourvoir les postes vacants à l'ONUN et à l'ONUV.

b) **Cabine anglaise.** La procédure de sélection entamée à l'issue du concours organisé en janvier 2001 s'est récemment achevée. Jusque-là, aucun lauréat de concours antérieurs n'était disponible. Les candidats sont maintenant suffisamment nombreux et des offres leur sont faites, la priorité étant donnée aux postes vacants à l'ONUN et à l'ONUV. Par ailleurs, un interprète de l'ONUG s'est récemment porté volontaire pour une affectation d'un an à l'ONUN, à compter du 1er janvier 2002, et la procédure de transfert a été engagée. Étant donné la combinaison linguistique de l'intéressé, l'interprétation à partir du russe pourra être assurée.

c) **Cabines française et espagnole.** Des concours seront organisés pour l'une et l'autre langues en janvier 2002, notamment à Nairobi. Les interprètes indépendants, qui travaillent déjà au centre de Nairobi dans le cadre d'engagement pour une durée déterminée seront encouragés à s'y présenter.

10. Le rapport sur l'organisation des carrières dans les services linguistiques, présenté à l'Assemblée générale à la reprise de sa cinquante-troisième session, indiquait que les disparités qui existent, du point de vue des perspectives de carrière, entre les centres dotés de services de conférence importants et ceux dont les services de conférence sont plus réduits, étaient probablement la cause principale des taux de vacance de postes élevés ou excessifs enregistrés dans ces derniers (A/53/919).

11. Dans les lieux d'affectation dotés de services linguistiques importants, les pourcentages globaux de postes vacants, en diminution mais encore relativement élevés, ne peuvent s'expliquer que par des difficultés

de recrutement et par le manque de candidats qualifiés (par exemple, depuis 1994, aucun organisme du système n'a pu trouver de candidat capable d'interpréter vers l'anglais à partir du français et du russe, qui satisfasse aux critères imposés). Ces difficultés doivent être analysées à la lumière d'informations détaillées concernant la répartition des postes vacants selon la langue et la classe. Le tableau 2 fournit ces informations pour les services de traduction et d'interprétation, non seulement pour les deux lieux d'affectation qui ont les services linguistiques les plus importants, mais aussi pour les deux autres centres (l'ONUN et l'ONUS) où des services de conférence sont assurés dans les six langues officielles (ce qui n'est pas le cas dans les commissions régionales). Les données qui figurent dans ce tableau indiquent que, pour certaines langues, le nombre de lauréats des concours de recrutement n'est pas suffisant pour compenser les nombreux départs à la retraite anticipés ou normaux.

12. Le système d'incitations visant à favoriser la mobilité du personnel linguistique, mentionné dans la résolution 55/222 de l'Assemblée générale, avait été proposé dans le document A/53/919/Add.2 comme étant peut-être le meilleur moyen de réduire les taux de vacance de postes excessifs. Le système envisagé consistait à offrir des incitations non pécuniaires susceptibles de rendre plus attrayants les transferts dans des lieux d'affectation où il y a trop de postes vacants. Le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence et le Bureau de la gestion des ressources humaines ont tenu de nouvelles consultations en vue de définir plus précisément un ensemble de mesures d'incitation. Toutefois, étant donné que le personnel linguistique et non linguistique doit être traité sur un pied d'égalité, en particulier pour ce qui est de l'application des règles établies régissant les affectations et les promotions, les possibilités de recourir à des mesures d'incitation consistant par exemple à privilégier l'élément mobilité dans les procédures de promotion ou à garantir la réintégration, avec ou sans promotion, dans un lieu d'affectation important après une période de service dans un lieu d'affectation plus petit sont extrêmement limitées.

13. Malgré ces limitations, en suivant de près la situation concernant les vacances de poste dans les lieux d'affectation qui ont des services linguistiques de taille moyenne ou réduite et en adoptant une approche pragmatique et dynamique, on a pu, comme indiqué plus haut, améliorer considérablement les choses dans ce

domaine, en particulier dans le cas des commissions régionales, ainsi qu'il ressort du tableau 1. Plusieurs postes P-4 ont été pourvus grâce au transfert, avec promotion, de fonctionnaires du Siège qui, bien que répondant à toutes les conditions requises, auraient dû attendre plus longtemps pour être promus s'ils n'avaient pas fait preuve de mobilité. D'autres postes ont été pourvus grâce à des affectations d'un an ou deux qui, dans certains cas, ont ensuite été converties en transferts. Enfin, un certain nombre de postes d'une classe de début ont été pourvus dans des petits lieux d'affectation grâce au système mis en place en 1996, selon lequel les lauréats des concours de recrutement peuvent, au départ, être affectés dans n'importe quel lieu d'affectation après avoir suivi une formation intensive de six mois au Siège.

14. Deux éléments nouveaux récents pourraient encore améliorer la situation concernant les vacances de poste dans les petits lieux d'affectation ou ceux de taille moyenne. Le premier est l'introduction de procédures simplifiées pour les transferts latéraux du personnel linguistique. Ces procédures, qui ont été définies à l'issue de consultations approfondies au sein du Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence et entre le Département et le Bureau de la gestion des ressources humaines, ont été annoncées en avril 2001 par le Secrétaire général adjoint à la gestion. Les dispositions arrêtées non seulement prévoient l'exercice effectif par le chef du Département du pouvoir de transférer des fonctionnaires au sein du Département, notamment aux services de conférence de l'Office des Nations Unies à Genève, de l'Office des Nations Unies à Vienne et (à compter du 1er janvier 2002) de l'Office des Nations Unies à Nairobi, mais donnent également à celui-ci la possibilité, à titre expérimental, de transférer du personnel linguistique dans les commissions régionales. Elles faciliteront et accéléreront grandement les transferts latéraux de personnel linguistique, dans la mesure où, à chaque fois que le lieu d'affectation « d'accueil » est d'accord, il pourra être fait l'économie d'un lourd processus d'examen des dossiers. Ces arrangements relèvent de la gestion « globale » des ressources affectées aux services de conférence, qui est l'une des fonctions du Département.

15. Le second élément nouveau est l'adoption par l'Assemblée générale de la résolution 55/258 du 14 juin 2001 sur la gestion des ressources humaines. Au paragraphe 1 de la section V de cette résolution,

l'Assemblée a prié le Secrétaire général « de poursuivre l'élaboration de critères applicables à la mobilité afin d'en optimiser les avantages pour l'Organisation, d'assurer à tous les fonctionnaires un traitement juste et équitable et d'éviter que la mobilité fasse l'objet d'abus et serve de moyen de contrainte à l'égard des fonctionnaires, en tenant compte de la sécurité de l'emploi à l'Organisation et d'autres facteurs pertinents, tels qu'un programme d'incitation approprié et la garantie d'une affectation ultérieure ». Au paragraphe 3 de la même section, l'Assemblée a pris note « de la différence existant entre la mobilité à l'intérieur d'un lieu d'affectation et la mobilité entre lieux d'affectation » et a estimé « que cette dernière devrait constituer un facteur plus important de l'organisation des carrières ». Au paragraphe 4, elle a prié le Secrétaire général « de veiller à ce que la mobilité latérale ne nuise pas à la continuité ni à la qualité des services nécessaires à l'exécution des programmes et activités prescrits ».

16. Les besoins des services linguistiques seront dûment pris en considération pour la poursuite de l'élaboration de critères de mobilité et de mécanismes visant à récompenser la mobilité entre lieux d'affectation. Dans la mesure où l'élaboration d'un système favorisant la mobilité n'est pas encore terminée, il serait prématuré, à ce stade, de prédire l'impact qu'aura la nouvelle politique en gestation sur l'occupation effective des postes dans les services linguistiques. En tout état de cause, on continuera à suivre de près les postes qui se libèrent et à s'employer activement à chercher à les pourvoir – approche qui a déjà abouti à une nette réduction des taux de vacance excessifs.

17. Un autre élément susceptible d'influer sur la situation générale en matière de vacances de poste est la décision que l'Assemblée générale pourra prendre au vu du rapport que le Secrétaire général doit lui présenter à sa cinquante-sixième session sur les conséquences qu'aurait le fait de fixer à 62 ans l'âge de départ obligatoire à la retraite pour les fonctionnaires engagés avant janvier 1990.

18. La meilleure garantie de services linguistiques de qualité dans tous les lieux d'affectation serait bien sûr que tous les postes soient pourvus de façon stable par du personnel expérimenté. Cette situation restant du domaine de l'idéal, l'une des grandes priorités actuelles du Département est de maintenir la qualité dans les services linguistiques, malgré les problèmes occasion-

nels ou chroniques d'effectifs. Le déficit de capacités résultant du nombre élevé de postes vacants dans les services de traduction et d'interprétation est compensé par le recrutement de personnel pour de courtes durées avec les crédits correspondant à ces postes. Dans le cas des services de traduction, le déficit peut aussi être comblé jusqu'à un certain point par l'externalisation (traduction contractuelle sous le régime du contrat de louage de services). De telles pratiques n'ont pas d'incidences notables sur la qualité des services linguistiques tant que des normes rigoureuses sont appliquées pour le recrutement des traducteurs ou interprètes indépendants et le choix des vacataires. Les interprètes indépendants qui souhaitent être inclus dans la « réserve » d'interprètes expérimentés partagée par les lieux d'affectation doivent réussir un test difficile et passent ensuite par une période au cours de laquelle leur travail est suivi de près. Les traducteurs indépendants qu'emploie l'Organisation des Nations Unies sont presque tous d'anciens fonctionnaires (retraités ou non) de l'Organisation, d'institutions spécialisées des Nations Unies ou d'autres organisations internationales très expérimentés. (On notera qu'en raison du plafond institué par l'Assemblée générale, qui limite le montant annuel de la rémunération qu'un retraité peut recevoir d'un organisme des Nations Unies, il est très difficile aux services linguistiques de trouver à tout moment le personnel temporaire qualifié dont ils ont besoin. Ce plafond, actuellement fixé à 40 000 dollars, n'a pas été revu depuis 1996 ; son relèvement pourrait être envisagé, à titre transitoire, pour tenir compte de l'inflation.) Les quelques traducteurs indépendants qui n'ont jamais figuré parmi les effectifs permanents de l'ONU, d'une institution spécialisée ou d'une autre organisation internationale ont tous passé avec succès un test et sont aussi suivis de très près pendant une certaine période. Les traductions à domicile sont pour l'essentiel confiées à des traducteurs qui travaillent une partie de l'année pour l'ONU comme traducteurs indépendants. Les quelques vacataires qui ne sont pas dans ce cas ont dû subir le même test et passer aussi par une période au cours de laquelle leur travail est suivi de près. Les vacataires travaillant sans révision sont tous soumis à des contrôles de qualité systématiques, opérés par des membres chevronnés des services de traduction, contrôles dont le nombre varie selon le volume de traduction annuel confié aux intéressés.

### III. Questions relatives au recrutement

19. Comme on l'a noté plus haut, si la principale cause des taux de vacance élevés dont souffrent continuellement les lieux d'affectation dotés de petits services linguistiques ou d'un service de taille moyenne (et où les perspectives de carrière sont limitées) semble être la mobilité insuffisante du personnel linguistique, le taux global de vacance pour tous les types de postes linguistiques à tous les lieux d'affectation est un indicateur de l'efficacité du recrutement. Plus précisément, comme le tableau 2 le montre clairement, la persistance de « concentrations » de vacances pour certaines langues (ou combinaisons linguistiques) indique qu'il est nécessaire d'améliorer le « rendement » des opérations de recrutement et de prévoir une formation interne.

20. Aux classes P-2 et P-3, tous les postes linguistiques de la catégorie des administrateurs sont pourvus exclusivement par du personnel recruté sur concours. Un concours est organisé à chaque fois que les projections concernant les vacances de poste dans tous les lieux d'affectation le justifient. Les concours sont annoncés dans le monde entier par voie d'avis diffusé dans les médias, auprès des centres d'information des Nations Unies, des associations professionnelles et des écoles d'interprétation et de traduction, ainsi que sur le site Web de l'Organisation des Nations Unies; pour être admis à les passer, les candidats doivent remplir certaines conditions au niveau des diplômes, des connaissances linguistiques et de l'expérience professionnelle. À l'issue de cette présélection, des centres d'examen sont établis en divers lieux en fonction du nombre de personnes admises à se présenter au concours et de leur lieu de résidence; il n'est pas rare que les épreuves écrites puissent être passées simultanément dans 20 ou 30 villes de par le monde. Les candidats qui ont passé avec succès les épreuves linguistiques sont convoqués à un entretien qui permet d'affiner l'évaluation de leurs compétences. Les candidats dont le recrutement est proposé sont inscrits sur une liste qui sert à pourvoir les postes qui se libèrent dans leur domaine de compétence.

21. La moyenne nécessaire pour passer avec succès les concours linguistiques reposant sur le principe de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies selon lequel la considération dominante dans le recrutement du personnel doit être la nécessité d'assurer à l'Organisation les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et

d'intégrité, le « rendement » des concours n'est pas lié au nombre de postes à pourvoir. Il est possible que les candidats retenus pour inscription sur la liste soient trop nombreux par rapport à ce dernier ou, au contraire, qu'ils soient en nombre si restreint qu'ils ne suffisent même pas pour satisfaire les besoins immédiats.

22. Ces dernières années, on a pu constater une tendance à la baisse du nombre de lauréats, en particulier pour certaines langues ou combinaisons linguistiques, que vient aggraver le fait que la proportion de lauréats qui déclinent l'offre d'engagement initiale ou font savoir qu'un poste à l'Organisation ne les intéressent plus semble être en hausse.

23. Le résultat des concours est fonction à la fois du nombre de candidats remplissant les conditions requises pour être admis à concourir et de la qualité de ces derniers. Le tableau 3 met en lumière le caractère hautement sélectif des concours et montre à quel point les résultats sont imprévisibles. Les chiffres ne rendent toutefois pas compte des difficultés continuellement rencontrées pour obtenir une proportion suffisante de lauréats avec certaines combinaisons linguistiques. Les difficultés pour trouver des interprètes travaillant du russe et du français vers l'anglais ou de l'anglais et du russe vers le français sont chroniques, de même que pour trouver des traducteurs de l'arabe vers d'autres langues officielles, en particulier celles (l'anglais et le français) qui peuvent servir de « relais » pour la traduction dans les trois autres langues.

24. Afin de faciliter le recrutement pour les combinaisons linguistiques très demandées, des concours ouverts uniquement aux candidats ayant ces combinaisons ont été organisés, avec des résultats parfois décevants, ce qui n'empêche que cela continue à se faire. Par exemple, un concours pour le recrutement d'interprètes de langue anglaise travaillant à partir du russe est prévu pour le début de 2002, un concours de traduction ouvert uniquement à des candidats capables de traduire de l'arabe vers l'anglais aura lieu en février 2002 et un concours analogue pour la traduction de l'arabe vers le français sera peut-être aussi organisé en 2002 si le concours prévu pour septembre 2001 ne donne pas de résultats satisfaisants pour l'arabe. Parallèlement, on renforcera l'action ciblée menée auprès des écoles de langue, des institutions et des associations professionnelles susceptibles de produire des candidats possédant ces combinaisons linguistiques.

25. Les causes de la baisse du nombre de candidats qualifiés et de lauréats sont difficiles à établir. La désaffection est certainement due en partie à la dynamique du marché. Les établissements d'enseignement de par le monde ne produisent qu'un nombre limité de linguistes capables de travailler pour des organisations internationales, et l'Organisation des Nations Unies n'est peut-être pas la mieux placée pour puiser dans ce vivier lorsque d'autres organisations internationales offrent des conditions d'emploi plus attrayantes. C'est là une hypothèse dont la vérification nécessiterait une étude dépassant la portée du présent rapport mais que semble confirmer le fait qu'un nombre important, et semble-t-il croissant, de candidats convoqués aux concours ne se présentent pas (voir tableau 3), et – ce qui est encore plus révélateur – que de nombreux lauréats déclinent toutes les offres de l'Organisation.

26. Face à la baisse du nombre de candidats et de lauréats, la première réaction a été d'accroître la fréquence des concours. Néanmoins, l'organisation d'un concours est, à la fois pour le Bureau de la gestion des ressources humaines et pour le Département des affaires de l'Assemblée générale et des services de conférence, une entreprise lourde et coûteuse. Outre l'aspect financier non négligeable, une telle approche a des chances de perdre en efficacité avec le temps puisqu'il faut faire, de façon répétée, appel à un même vivier restreint de candidats potentiellement qualifiés.

27. Il faut donc prendre le problème sous l'angle de l'autre facteur influant sur le résultat des concours linguistiques, à savoir la qualité des candidats, en particulier pour l'interprétation, comme le montrent les chiffres du tableau 3.

28. La baisse apparente de qualité des candidats aux concours linguistiques tient peut-être essentiellement à la nature de la formation que reçoivent les linguistes dans les établissements d'enseignement. Si elle est sans doute d'excellente qualité dans l'optique d'autres professions linguistiques pour lesquelles il y a une forte demande, cette formation semble, à certains égards, mal adaptée aux exigences particulièrement rigoureuses propres à l'Organisation des Nations Unies et à d'autres organisations internationales, qui ont besoin de personnel polyglotte connaissant leurs langues officielles.

29. Pour l'interprétation, une solution pourrait être trouvée dans le rétablissement d'un programme de formation institué en 1974 pour parer aux difficultés de

recrutement et suspendu en 1992 en raison de considérations financières. Comme dans le passé, le programme serait ouvert aux candidats aux concours d'interprète ayant obtenu une moyenne inférieure à celle nécessaire pour être retenus mais néanmoins suffisamment élevée pour qu'il vaille la peine de leur dispenser, à l'ONU même, une formation intensive supplémentaire en préparation du concours suivant. Il convient de noter qu'à l'inverse de la traduction, la formation en cours d'emploi n'est pas une possibilité pour l'interprétation en raison de la nature même du travail des interprètes qui doivent au quotidien fournir un produit fini et non pas semi-fini.

30. Pendant ses 18 années d'existence, le taux de succès du programme a excédé les 90 %. Après trois à quatre mois de formation en moyenne, 76 stagiaires ont pu être engagés comme interprètes pour les cabines française (23), anglaise (22), arabe (21) et espagnole (10). Des dispositions spéciales ont été prises en Chine et en Fédération de Russie pour la formation d'interprètes chinois et russes. Il reste encore un nombre suffisant de candidats qualifiés issus des derniers concours pour ces deux langues.

31. Dans le cadre du programme dont le rétablissement est proposé, la durée de la formation serait normalement de trois mois, avec la possibilité d'une prolongation de trois mois également. La formation aurait lieu au Siège. Elle débiterait par un cours de deux semaines, donné par un membre chevronné du Service d'interprétation, sur les méthodes d'interprétation et une introduction à l'interprétation à l'ONU. À l'issue de cette période de deux semaines, les stagiaires feraient essentiellement du travail individuel, mais sous la direction et la supervision d'autres interprètes chevronnés dans le cadre de séances simulées, à partir de cassettes et de discours et en assistant à de vraies séances. À l'issue de cette formation, les candidats devraient passer le concours normal pour le recrutement d'interprètes. Au moment de l'offre de formation, ils seraient informés qu'en cas de réussite au concours, ils seraient tenus de rester au service de l'Organisation pendant au minimum deux ans. Les stagiaires se verraient offrir un contrat de durée déterminée de trois mois, à une classe de début qui serait fonction de leurs qualifications et de leur expérience. En cas de recrutement non local, ils recevraient une prime d'affectation pendant 30 jours.

32. À l'issue du concours de recrutement d'interprètes de langue anglaise de janvier 2001, quatre

candidats travaillant à partir du français et du russe ont été retenus pour participer à un programme de formation. Depuis le 1er août 2001, ils suivent une formation selon les modalités décrites ci-dessus. Les dépenses afférentes à leurs contrats de durée déterminée sont imputées sur les ressources allouées au titre du personnel temporaire (autre que pour les réunions). Dans la mesure où la partie la plus intensive de leur formation – le cours d’initiation, qui dure deux semaines – doit avoir lieu au mois d’août, lorsque les demandes de services d’interprétation sont très peu nombreuses, c’est un interprète de langue anglaise expérimenté qui est chargé d’assurer la formation, dans les limites des moyens existants.

33. Compte tenu des résultats du concours de janvier 2001, il n’est pas nécessaire, dans l’immédiat, d’organiser une formation pour des interprètes de langue arabe. Un concours de recrutement d’interprètes de langue française aura lieu au début 2002; selon les résultats, il sera alors décidé s’il convient d’organiser une formation interne pour des interprètes de langue française travaillant à partir de l’anglais et du russe.

34. Les activités de formation actuellement prévues étant d’une portée limitée, elles seront financées au moyen des crédits alloués dans le budget-programme de l’exercice biennal 2000-2001. Si des ressources supplémentaires étaient requises, il en serait fait état dans le deuxième rapport sur l’exécution du budget, compte tenu du nombre global de réunions et donc de la demande de services d’interprétation.

35. L’Assemblée générale pourrait envisager d’approuver le programme de formation décrit ci-dessus pour une période initiale d’un an, sous réserve que les résultats obtenus lui soient communiqués à sa cinquante-septième session par l’intermédiaire du Comité des conférences, qu’on lui indique s’il convient de poursuivre le programme et qu’on l’informe des arrangements financiers qui s’y rapportent.

36. Pour la traduction, il ne semble pas qu’il y ait lieu dans l’immédiat d’organiser de programme de formation semblable à celui qui est proposé aux interprètes, d’autant plus qu’il est possible de former des traducteurs en cours d’emploi, ce que font les services de traduction lorsque des candidats qui ont passé un test de sélection du groupe de la traduction contractuelle se sont révélés prometteurs. Les candidats qui passent ce test et ne sont pas suffisamment expérimentés pour pouvoir être retenus par le groupe, mais qui ont mani-

festement les qualités requises, peuvent être recrutés comme traducteurs temporaires débutants pour de courtes périodes au cours desquelles, tout en travaillant normalement mais sous étroite supervision, ils reçoivent une formation intensive qui doit leur donner de meilleures chances d’être reçus à un prochain concours. Cet arrangement entraîne des coûts minimes, puisque les intéressés sont productifs pendant leur période de formation, et a donné des résultats encourageants. Ainsi, 3 des 11 candidats reçus au dernier concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs, d’éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance de langue française avaient été formés de cette manière. Le programme de formation de traducteurs africains est le seul programme de formation qui ait été officiellement organisé à l’intention de traducteurs; créé vers la fin des années 70, il avait pour but de remédier à un problème chronique et très grave de vacance de postes à la CEA. Financé au moyen des ressources allouées à la CEA, il offrait une formation intensive à des candidats africains prometteurs, présélectionnés sur la base d’un test. La formation, d’une durée de six mois, préparait les participants aux concours de recrutement de traducteurs de langues anglaise, arabe et française. Les participants qui étaient reçus à un concours devaient rester en poste à Addis-Abeba pendant au moins cinq ans. Le programme donnait d’assez bons résultats mais, faute de moyens, il a été interrompu en 1996.

37. On espérait que l’introduction en 1999, à titre expérimental, de concours communs pour le recrutement d’éditeurs, de traducteurs-rédacteurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance (à l’issue desquels devait être constituée une seule et unique liste de lauréats pour les trois fonctions) faciliterait le recrutement d’éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance dans la mesure où la mobilité entre les différentes fonctions se traduirait par de meilleures perspectives de carrière; toutefois, cet espoir ne s’est pas réalisé. Trois concours de ce type ont été organisés et il s’est avéré qu’en pratique, les candidats reçus tendaient à refuser plusieurs fois les postes qui leur étaient offerts dans les services d’édition et de rédaction des procès-verbaux de séance, préférant attendre qu’un poste se libère dans un service de traduction. De ce fait, et compte tenu d’autres problèmes, les concours communs ont été abandonnés au profit de concours organisés ensemble pour les trois fonctions, mais à l’issue desquels seront établies trois listes de lauréats distinctes. Comme les trois concours seront organisés simultanément sur une

période de trois jours, ce système présentera certains des mêmes avantages que l'organisation de concours communs, en particulier les économies d'échelle et la possibilité, pour les candidats qui ont plusieurs cordes à leur arc, de se présenter aux trois concours. Par ailleurs, il permettra d'alléger les difficultés de recrutement que rencontrent certains services d'édition. On s'attend aussi à ce que les concours organisés ensemble attirent plus de candidats que les concours communs, car il semble qu'en demandant aux candidats de faire la preuve de leurs aptitudes dans trois domaines assez différents, dont un (la rédaction de procès-verbaux de séance) ne se rencontre pratiquement qu'à l'ONU, on en ait dissuadé un certain nombre de se présenter.

38. Les diverses initiatives et propositions décrites ci-dessus, visant à accroître le nombre de lauréats des concours de recrutement d'agents des services linguistiques, seraient à l'évidence superflues si les établissements d'enseignement dont la vocation est de former des linguistes offraient des programmes mieux adaptés aux besoins particuliers de l'ONU et des autres organisations internationales. En outre, le succès des programmes organisés jusqu'ici par l'ONU, qui ont donné de bons résultats à l'issue de périodes de formation relativement courtes, indique que de modestes aménagements des programmes d'enseignement suffiraient à accroître le nombre de diplômés capables d'être reçus aux concours de l'Organisation. Prévenir les problèmes de formation, plutôt que de devoir les guérir, est une solution qui a été sérieusement examinée à la Réunion interorganisations concernant les services linguistiques, la documentation et les publications, tenue à Genève du 3 au 6 juillet 2001. À cette réunion, organisée sous l'égide de l'ONU et à laquelle ont participé les responsables des services de conférence de toutes les institutions spécialisées du système des Nations Unies, ainsi que d'autres grandes organisations internationales telles que l'Union européenne, le Fonds monétaire international, la Banque mondiale, l'Organisation mondiale du commerce et l'Organisation de coopération et de développement économiques, il a été décidé de créer un groupe de travail chargé de promouvoir la coopération entre les organisations internationales et les principaux établissements d'enseignement qui forment des linguistes. L'objectif est de mieux faire connaître aux enseignants et aux étudiants les professions linguistiques qui existent dans les organisations internationales et de lancer, à un moment donné, des projets pilotes mixtes devant aboutir à l'aménagement des programmes d'enseignement ou à la création de filières spécia-

les. Le Secrétariat de l'ONU participe activement à cette initiative et tiendra les États Membres pleinement informés de ses progrès.

#### Notes

- <sup>1</sup> Les taux de vacance au 31 mars 1999 avaient été communiqués à l'Assemblée générale à sa cinquante-quatrième session, dans le document A/53/919/Add.2 du 26 mai 1999, intitulé « Organisation des carrières dans les services linguistiques : abaissement des taux de vacance de postes excessivement élevés constatés dans certains lieux d'affectation : mise en place éventuelle d'un système rationnel de gestion des affectations ».
- <sup>2</sup> Les besoins de la Commission économique pour l'Europe en matière de services de conférence sont couverts par l'ONUG.
- <sup>3</sup> Voir A/53/919/Add.2, tableau 1.

Tableau 1  
**Pourcentage de postes vacants dans les services linguistiques au 30 juin 2001**  
**(postes d'administrateurs uniquement)<sup>a</sup>**

<i>Lieu d'affectation et service</i>	<i>Nombre de postes vacants/ nombre de postes autorisés</i>	<i>Pourcentage de postes vacants au 30 juin 2001</i>	<i>Pourcentage de postes vacants au 31 mars 1999</i>
<b>Siège</b>			
Traduction et édition	38/361	10,9	8,9
Interprétation	7/119	5,9	4,2
Rédaction des procès-verbaux de séance	0/53	0	0
<b>Total, Siège</b>	<b>45/533</b>	<b>8,4</b>	<b>7</b>
<b>Office des Nations Unies à Genève</b>			
Traduction et édition	15/170	8,8	12,2
Interprétation	0/84	0	11,9
<b>Total, ONUG</b>	<b>15/254</b>	<b>5,9</b>	<b>12,2</b>
<b>Office des Nations Unies à Nairobi</b>			
Traduction et édition	0/24	0	0
Interprétation <sup>b</sup>	7/20	35	–
<b>Total, ONUN</b>	<b>7/44</b>	<b>15,9</b>	<b>0</b>
<b>Office des Nations Unies à Vienne</b>			
Traduction et édition	6/45	13,3	23,1
Interprétation	5/20	25	17,6
<b>Total, ONUV</b>	<b>11/65</b>	<b>16,9</b>	<b>21,7</b>
<b>Commission économique pour l'Afrique</b>			
Traduction et édition <sup>c</sup>	2/8	25	33
<b>Commission économique et sociale pour l'Asie et le Pacifique</b>			
Traduction et édition	1/20	5	10
<b>Commission économique pour l'Amérique latine et les Caraïbes</b>			
Traduction et édition	2/10	20	40
<b>Commission économique et sociale pour l'Asie occidentale</b>			
Traduction et édition	2/9	22,2	55,5
<b>Total</b>	<b>85/943</b>	<b>9</b>	<b>10,3</b>

<sup>a</sup> Non compris les postes de chef de service ou de section. Dans le cas de l'Office des Nations Unies à Nairobi, les postes régulièrement financés au moyen de ressources extrabudgétaires sont inclus.

<sup>b</sup> Y compris les postes dont les titulaires ont des contrats à durée déterminée de 11 mois.

<sup>c</sup> Non compris les postes qui se trouvent ailleurs qu'au siège de la CEA.

Tableau 2  
**Répartition par langue et par classe des postes vacants dans les services  
 de traduction et d'interprétation des quatre principaux centres de l'ONU  
 assurant des services de conférence  
 (postes d'administrateur uniquement)<sup>a</sup>**

**A. Traduction**

<i>Langue</i>	<i>Nombre de postes vacants/ nombre de postes autorisés</i>	<i>Classe des postes vacants</i>	<i>Pourcentage de postes vacants</i>
<b>Anglais</b>			
Siège	3/23	1 P-3, 2 P-4	13
ONUG	0/15	–	0
ONUN	0/2	–	0
ONUUV	1/3	1 P-4	33,3
<b>Total</b>	<b>4/43</b>	<b>3 P-4, 1 P-3</b>	<b>9,3</b>
<b>Arabe</b>			
Siège	8/61	5 P-3, 3 P-4	13,1
ONUG	1/23	1 P-5	4,3
ONUN	0/4	–	0
ONUUV	1/5	1 P-3	20
<b>Total</b>	<b>10/93</b>	<b>1 P-5, 3 P-4, 6 P-3</b>	<b>10,75</b>
<b>Chinois</b>			
Siège	5/63	5 P-4	7,9
ONUG	0/20	–	0
ONUN	0/3	–	0
ONUUV	0/5	–	0
<b>Total</b>	<b>5/91</b>	<b>5 P-4</b>	<b>5,5</b>
<b>Espagnol</b>			
Siège	13/49	13 P-4	26,5
ONUG	7/25	4 P-3, 3 P-4	28
ONUN	0/4	–	0
ONUUV	1/10	1 P-3	10
<b>Total</b>	<b>21/88</b>	<b>16 P-4, 5 P-3</b>	<b>23,86</b>
<b>Français</b>			
Siège	5/55	5 P-4	9,1
ONUG	6/35	2 P-5, 1 P-4, 3 P-3	17,1
ONUN	0/4	–	0
ONUUV	0/10	–	0
<b>Total</b>	<b>11/104</b>	<b>2 P-5, 6 P-4, 3 P-3</b>	<b>10,6</b>

<i>Langue</i>	<i>Nombre de postes vacants/ nombre de postes autorisés</i>	<i>Classe des postes vacants</i>	<i>Pourcentage de postes vacants</i>
<b>Russe</b>			
Siège	0/50	–	0
ONUG	1/37	1 P-3	2,7
ONUN	0/4	–	0
ONUV	0/6	–	0
<b>Total</b>	<b>1/97</b>	<b>1 P-3</b>	<b>1</b>

<sup>a</sup> Non compris les postes de chef de service ou de section. Dans le cas de l'Office des Nations Unies à Nairobi, les postes régulièrement financés au moyen de ressources extrabudgétaires sont inclus.

## B. Interprétation

<i>Langue</i>	<i>Nombre de postes vacants/ nombre de postes autorisés</i>	<i>Classe des postes vacants</i>	<i>Pourcentage de postes vacants<sup>a</sup></i>
<b>Anglais</b>			
Siège	3/20	3 P-3	15
ONUG	0/17	–	0
ONUN	3/3	1 P-4, 2 P-3	100
ONUV	2/3	1 P-3, 1 P-4	66,7
<b>Total</b>	<b>8/43</b>	<b>2 P-4, 6 P-3</b>	<b>18,6</b>
<b>Arabe</b>			
Siège	2/22	2 P-3	9,1
ONUG	0/12	–	0
ONUN	4/4	1 P-4, 3 P-3	100
ONUV	2/4	2 P-4	50
<b>Total</b>	<b>8/42</b>	<b>3 P-4, 5 P-3</b>	<b>19</b>
<b>Chinois</b>			
Siège	0/20	–	0
ONUG	0/12	–	0
ONUN	0/4	–	0
ONUV	1/4	1 P-3	25
<b>Total</b>	<b>1/40</b>	<b>1 P-3</b>	<b>2,5</b>
<b>Espagnol</b>			
Siège	1/20	1 P-3	5
ONUG	0/11	–	0
ONUN	0/3	–	0
ONUV	0/3	–	0
<b>Total</b>	<b>1/37</b>	<b>1 P-3</b>	<b>2,7</b>

<i>Langue</i>	<i>Nombre de postes vacants/ nombre de postes autorisés</i>	<i>Classe des postes vacants</i>	<i>Pourcentage de postes vacants<sup>a</sup></i>
<b>Français</b>			
Siège	1/20	1 P-3	5
ONUG	0/17	–	0
ONUN	0/3	–	0
ONUUV	0/3	–	0
<b>Total</b>	<b>1/43</b>	<b>1 P-3</b>	<b>2,32</b>
<b>Russe</b>			
Siège	0/17	–	0
ONUG	0/15	–	0
ONUN	0/3	–	0
ONUUV	0/3	–	0
<b>Total</b>	<b>0/38</b>	<b>–</b>	<b>0</b>

<sup>a</sup> Pour l'ONUN, les postes dont les titulaires ont des contrats à durée déterminée de 11 mois sont compris.

Tableau 3  
**Données statistiques sur les concours de recrutement récents**

#### A. Traduction

<i>Concours</i>	<i>Nombre de candidats convoqués</i>	<i>Nombre de candidats qui ont concouru</i>	<i>Nombre de lauréats</i>
Concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs, d'éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance de langue espagnole (1999)	462	462	21
Concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs, d'éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance de langue anglaise (2000)	277	154	23
Concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs, d'éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance de langue française (2000)	230	171	11
Concours de recrutement de traducteurs-rédacteurs, d'éditeurs et de rédacteurs de procès-verbaux de séance de langue chinoise (2001)	285	251	Pas encore disponible

<sup>a</sup> N'étaient admis à concourir que les candidats interprétant du français et du russe.

## B. Interprétation

<i>Concours</i>	<i>Nombre de candidats convoqués</i>	<i>Nombre de candidats qui ont concouru</i>	<i>Nombre de lauréats</i>
Concours de recrutement d'interprètes de langue anglaise (1998)	37	31	5
Concours de recrutement d'interprètes de langue arabe (1998)	34	32	5
Concours de recrutement d'interprètes de langue anglaise (2000) <sup>a</sup>	11	7	–
Concours de recrutement d'interprètes de langue française (2000)	50	40	15
Concours de recrutement d'interprètes de langue espagnole (2000)	126	105	11
Concours de recrutement d'interprètes de langue anglaise (2001)	84	51	7
Concours de recrutement d'interprètes de langue arabe (2001)	107	83	8

<sup>a</sup> N'étaient admis à concourir que les candidats interprétant du français et du russe.