Nations Unies A/58/764

Assemblée générale

Distr. générale
8 avril 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-huitième session
Point 134 de l'ordre du jour
Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Mesures propres à accélérer le recrutement du personnel des missions hors Siège, compte tenu de la possibilité de déléguer à ces missions le pouvoir de recruter et de la nécessité d'appliquer des procédures de recrutement équitables et transparentes et de mettre en place des mécanismes de supervision

Rapport du Secrétaire général*

Résumé

Le présent rapport est soumis en application du paragraphe 18 de la résolution 57/290 B de l'Assemblée générale, en date du 18 juin 2003, dans lequel l'Assemblée générale a instamment prié le Secrétaire général d'accélérer le recrutement du personnel des missions hors Siège, en tenant compte, le cas échéant, de la possibilité de déléguer à ces missions le pouvoir de recruter et la responsabilité correspondante, et en appliquant des procédures de recrutement équitables et transparentes et des mécanismes de supervision.

Il indique les mesures prises par le Département des opérations de maintien de la paix pour accélérer toutes les étapes du recrutement, décrit les politiques et procédures qui s'appliquent actuellement en matière de recrutement et fait le bilan des progrès accomplis sur la voie d'un recrutement rapide, compétitif, juste et transparent.

* La soumission du présent rapport a été retardée car le Service de la gestion du personnel, dont les ressources sont limitées, a dû se consacrer à la planification et au déploiement de plusieurs nouvelles missions de maintien de la paix.

04-30602 (F) 060504 060504

I. Introduction

1. Le présent rapport est soumis en application de la résolution 57/290 B de l'Assemblée générale, dans laquelle l'Assemblée a instamment prié le Secrétaire général d'accélérer le recrutement du personnel des missions hors Siège, en tenant compte, le cas échéant, de la possibilité de déléguer à ces missions le pouvoir de recruter et la responsabilité correspondante, et en appliquant des procédures de recrutement équitables et transparentes et des mécanismes de supervision.

2. Aux fins du présent rapport, le terme « recrutement » s'entend à la fois du recrutement de candidats externes et de l'affectation aux missions de fonctionnaires déjà au service de l'Organisation. Le présent rapport indique les mesures prises par le Département des opérations de maintien de la paix pour accélérer toutes les étapes du recrutement, décrit les politiques et procédures qui s'appliquent actuellement en matière de recrutement et fait le bilan des progrès accomplis sur la voie d'un recrutement rapide, compétitif, juste et transparent. En outre, il décrit et évalue les politiques qui régissent la délégation des pouvoirs de recrutement à certaines missions hors Siège [la Mission d'administration intérimaire des Nations Unies au Kosovo (MINUK) et la Mission d'appui des Nations Unies au Timor oriental (MANUTO)].

II. Recrutement du personnel des missions hors Siège

3. Pour répondre aux attentes de l'Assemblée générale en ce qui concerne le recrutement du personnel des missions (voir résolution 57/290 B, par. 18), le Département des opérations de maintien de la paix a élaboré et commencé à mettre en œuvre un processus de recrutement et de sélection plus compétitif, plus transparent et plus juste.

4. Lorsqu'il a mis au point ce processus, le Département des opérations de maintien de la paix est parti du principe qu'il fallait que le personnel soit déployé rapidement et de façon efficiente pour que les besoins opérationnels soient satisfaits et que les missions puissent s'acquitter de leurs mandats; il s'est aussi fondé sur les dispositions des documents ST/SGB/277, ST/AI/404 et ST/AI/2002/4 pour rendre encore plus efficaces les procédures de recrutement, de sélection et de réaffectation du personnel civil de terrain.

5. Conformément aux politiques et objectifs généraux de l'Organisation en matière de gestion des ressources humaines, les candidats sont mis en concurrence et sélectionnés en fonction de leurs qualifications, des rapports concernant leur comportement professionnel, de leurs aptitudes (notamment leurs connaissances linguistiques et leurs compétences), de leur expérience dans le domaine considéré et des objectifs de parité des sexes et de représentation géographique équilibrée au sein de chaque mission. La compétitivité et la transparence ont été améliorées grâce à l'institution d'un système d'évaluations comparatives. Dans la mesure où les responsables des missions sont associés de plus près à la sélection des candidats, ils peuvent être tenus responsables de l'efficience avec laquelle les produits sont exécutés et du respect des délais.

6. Le processus de recrutement du Département des opérations de maintien de la paix, qui continuera d'être rationalisé en fonction de l'évolution des besoins, a pour objectif central de recruter du personnel de qualité pour les opérations de maintien

de la paix créées partout dans le monde, et de le garder. Il vise à équilibrer les exigences de l'Organisation, qui a besoin d'un personnel polyvalent et souple, celles des missions hors Siège, qui ont besoin d'éléments énergiques, expérimentés et créatifs, et les attentes des fonctionnaires en ce qui concerne le déroulement de leur carrière.

7. Depuis janvier 2002, c'est au moyen d'avis de vacance de poste (qui peuvent être internes ou externes, et génériques ou précis) que sont pourvus les postes vacants, surtout dans les missions en cours. L'établissement de profils d'emploi types pour la majorité des postes à pourvoir dans les missions permet de présenter les conditions à remplir de façon uniforme et d'évaluer systématiquement les qualifications, aptitudes et compétences des candidats. Depuis janvier 2002, le Département a publié sur son site Web quelque 1 500 avis de vacance concernant des postes d'administrateur et 350 avis concernant des postes d'agent du Service mobile ou d'agent d'appui.

8. Il convient de noter que le taux de vacance de postes global est tombé de 23 % en 2002 à 13 % en novembre 2003, et que dans certaines missions il est inférieur à 10 %. Toutefois, en février 2004, avec l'augmentation du nombre de postes autorisés pour la Mission de l'Organisation des Nations Unies en République démocratique du Congo (MONUC), la Mission des Nations Unies au Libéria (MINUL) et la Mission des Nations Unies en Côte d'Ivoire (MINUCI), le taux de vacance de postes a de nouveau grimpé pour atteindre près de 26 %.

9. La publication sur le site Web du Département de la majorité des avis annonçant les postes à pourvoir dans les missions a pour but de rendre la sélection du personnel transparente et compétitive. Pour les postes très techniques, des recherches ciblées sont parfois entreprises auprès de sources moins traditionnelles telles que des associations professionnelles ou des agences de recrutement nationales. Pour pourvoir les postes d'appui de niveau subalterne, il est parfois décidé de recourir à des fonctionnaires déjà employés par l'Organisation, au titre d'une affectation temporaire ou d'une réaffectation.

10. Les missions hors Siège participent activement, quant au fond, à toutes les étapes du processus de recrutement. Avant que les postes ne fassent l'objet d'avis de vacance, les responsables des missions déterminent les conditions à remplir en coopération avec le Service de la gestion du personnel; en bout de chaîne, ce sont eux qui sélectionnent le personnel à partir de listes de candidats présélectionnés qui ont déjà fait l'objet des vérifications techniques nécessaires.

11. Lors de l'établissement des listes de candidats qualifiés susceptibles d'être sélectionnés pour être affectés à des missions hors Siège, le Département donne la préférence aux fonctionnaires qualifiés déjà au service du Secrétariat ou d'une mission, plutôt qu'aux candidats de l'extérieur, conformément à la politique définie dans le document ST/AI/404, qui encourage la mobilité du personnel du Secrétariat, ainsi qu'aux dispositions du document ST/SGB/277, qui régit les affectations aux missions et les réaffectations au retour de mission.

12. Ces politiques encouragent la mobilité entre les bureaux permanents et les missions hors Siège et améliorent les perspectives de carrière des fonctionnaires. Elles confirment la valeur et l'utilité des qualifications acquises par les fonctionnaires au service de l'ONU. Elles permettent aussi à l'Organisation de

garder à son service des fonctionnaires qui ont suivi les divers programmes de formation et stages offerts.

13. La suppression de quelque 1 000 postes dans les opérations de maintien de la paix entre juin 2001 et la fin mars 2003 a limité les perspectives de carrière et la mobilité des fonctionnaires de toutes les catégories et réduit le nombre d'emplois ouverts aux candidats de l'extérieur. Dans les limites des possibilités opérationnelles, budgétaires et administratives, le Département des opérations de maintien de la paix a donné la priorité, pour les affectations dans les opérations de maintien de la paix, aux candidats qualifiés provenant d'autres missions dont les effectifs avaient été réduits, qui étaient en phase de liquidation ou qui avaient déjà été liquidées.

14. Étant donné les événements qui se sont produits récemment dans le monde, le Département des opérations de maintien de la paix prévoit un regain des activités de maintien de la paix en 2004. En particulier, il s'attend à ce que plusieurs missions soient créées en Afrique et dans les Caraïbes, sans compter qu'il faudra répondre aux besoins de personnel de la MINUL et que l'Organisation pourrait être appelée à jouer un rôle accru en Côte d'Ivoire (MINUCI), à Chypre (Force de maintien de la paix des Nations Unies à Chypre), en Afghanistan [Mission d'assistance des Nations Unies en Afghanistan (MANUA)] et en Iraq [Mission d'assistance des Nations Unies pour l'Iraq (MANUI)].

15. Si le nombre d'opérations de maintien de la paix augmente comme prévu, il faudra probablement créer environ 2 000 postes, ce qui représenterait un accroissement considérable par rapport aux effectifs d'il y a un an.

III. Amélioration des mécanismes de recrutement du Département des opérations de maintien de la paix

A. Planification des missions

16. Pour que tous les aspects de l'appui aux missions soient mieux coordonnés, des équipes multidisciplinaires du Département des opérations de maintien de la paix participent à la planification des missions, aux missions d'évaluation technique et à l'examen de la gestion des missions.

B. Planification des successions

17. En consultation avec les missions hors Siège, le Département des opérations de maintien de la paix s'attache à planifier, prévoir et gérer les besoins de personnel plus efficacement. Des rapports indiquant clairement les postes qui vont devenir vacants du fait de départs à la retraite et d'autres départs prévisibles sont établis et rapprochés des listes d'agents devant être réaffectés du fait de la réduction des effectifs ou de la liquidation de certaines missions.

C. Déploiement rapide

18. En février 2003, le Département des opérations de maintien de la paix a institué le Fichier de candidats au départ en mission et demandé à ceux de ses membres que cela intéressait de faire savoir, en remplissant un formulaire et en le renvoyant par courrier électronique, qu'ils acceptaient d'être affectés à des missions pour des périodes de trois mois maximum. Au total, 6 500 fonctionnaires ont demandé à être inscrits; 637 fonctionnaires répondant aux critères établis sont prêts à être affectés à des missions.

19. En juin 2003, 283 membres du personnel inscrits dans le Fichier avaient été affectés à 120 postes essentiels; 45 d'entre eux avaient été affectés à la MANUI, à la MINUCI et à la MINUL dès la création de ces missions, pour les activités de démarrage. Le Fichier devait surtout permettre de lancer les nouvelles missions plus efficacement et de pourvoir les postes en attendant l'achèvement du processus de recrutement, mais il s'est aussi révélé très utile pour répondre aux besoins soudain accrus de certaines missions spéciales et aux besoins précis associés à la liquidation des missions. Un deuxième fichier, amélioré grâce aux enseignements tirés de l'expérience, devrait être créé d'ici à la mi-2004.

D. Système de suivi des postes vacants

20. En juin 2003, le Département des opérations de maintien de la paix a mis en place le premier module d'un système de suivi des postes vacants, qui permet à l'Organisation de suivre, contrôler et recenser tous les postes vacants, ainsi que les décisions de recrutement. Ce système fusionne des données provenant de toutes les bases de données existantes et offre donc un instrument précis d'aide à la prise de décisions et de contrôle des différentes étapes du processus de recrutement.

21. Le système de suivi des postes vacants devait faciliter encore la planification et le contrôle des taux de vacance de postes des missions et contribuer à ce que les postes soient pourvus dans des délais raisonnables.

E. Manuel de gestion des ressources humaines

22. Pour aider les responsables et le personnel des missions à appliquer correctement les politiques et procédures de recrutement du personnel des missions hors Siège, le Département des opérations de maintien de la paix a élaboré un projet de manuel de gestion des ressources humaines, très convivial, qui peut être consulté en ligne.

F. Liste des avis de vacance de poste

23. Le Département des opérations de maintien de la paix continue, en coopération avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, de perfectionner et de simplifier le système Galaxy, qu'il utilise pour publier les avis de vacance de poste pour les missions hors Siège. Jusqu'ici, il n'a pas été en mesure d'utiliser pleinement le système, les mécanismes proposés n'autorisant pas de recherches suffisamment précises. Une version améliorée est actuellement mise à l'essai. Entre-

temps, le Département des opérations de maintien de la paix a, en novembre 2003, publié à titre expérimental un catalogue des avis de vacance de poste. Utilisable à partir de l'intranet, cet instrument permet de faire savoir rapidement que des postes d'administrateur ou d'agent du Service mobile sont vacants ou vont le devenir dans des missions hors Siège et de trouver à brève échéance des candidats internes qualifiés.

24. Le système Galaxy a cela d'utile qu'il permet de mettre en rapport les notices personnelles présentées sous forme électronique et les candidatures présentées pour certains postes réservés aux candidats internes figurant dans le catalogue des avis de vacance de poste. Ce lien simplifie la procédure de présentation des candidatures puisque les candidats ne doivent plus entrer les données qui figurent déjà dans leur notice personnelle.

25. Le catalogue des avis de vacance de poste, qui peut être consulté par tous les fonctionnaires du Secrétariat, quel que soit l'endroit où ils sont en poste, est censé améliorer et accélérer le processus de présentation des candidatures et de recrutement, ainsi que la planification du recrutement du personnel des missions. La version expérimentale n'est accessible qu'aux candidats internes, mais les versions suivantes s'adresseront aussi aux candidats de l'extérieur.

26. Grâce au catalogue, le Département peut puiser dans une réserve de candidats préapprouvés, ce qui est particulièrement utile en période d'activité intense dans les opérations de maintien de la paix. Le catalogue pilote, qui énumérait les postes les plus urgents à pourvoir, les plus importants et les plus nombreux, a été publié pendant deux semaines et comprenait 81 postes hors Siège, dont 66 postes d'administrateur couvrant des domaines d'activité très variés. Le Service de la gestion du personnel a reçu 7 735 candidatures introduites par 1 973 fonctionnaires.

27. Si un nombre suffisant de candidats qualifiés est disponible dans les divers groupes professionnels, des listes de candidats préapprouvés devraient pouvoir être communiquées aux missions quand il apparaît qu'un poste va devenir vacant. Ces listes pourront aussi être utilisées pour pourvoir rapidement des postes devenus vacants sans qu'on ait pu le prévoir, à la suite de démissions, de réaffectations ou du non-renouvellement de contrats. Les candidats qualifiés qui auraient été présélectionnés et auraient fait l'objet des vérifications techniques nécessaires mais qui ne seraient pas retenus pour un poste donné resteront inscrits dans un fichier pendant un an et ils auront la priorité s'ils se portent candidats à d'autres postes.

28. Une analyse des résultats du projet pilote indique que le catalogue des avis de vacance de poste pourrait révéler des tendances importantes dans la planification des ressources humaines et la gestion des postes, notamment indiquer si les ressources sont suffisantes ou s'il y a pénurie dans certains groupes professionnels.

IV. Délégation des pouvoirs de recrutement aux missions hors Siège

29. À titre expérimental, la MINUK et l'ATNUTO sont habilitées, depuis juillet 2000 et janvier 2001, respectivement, à recruter elles-mêmes le personnel international chargé des tâches fonctionnelles pour la composante gouvernance. Dans les deux cas, la délégation de pouvoir s'est traduite par des recrutements plus rapides, en particulier en période d'activité très intense. Les directeurs de

programme des missions hors Siège sont plus autonomes, mais aussi plus responsables.

30. Dans les deux cas, l'expérience a donné de bons résultats, surtout grâce à la création d'une cellule spéciale composée de spécialistes du recrutement.

31. Pour surveiller la façon dont les pouvoirs de recrutement sont exercés, des membres du Service de la gestion du personnel ont rendu visite plusieurs fois aux missions pour s'assurer que les politiques et procédures de gestion des ressources humaines, en particulier celles qui régissent les opérations confiées aux missions en question, étaient bien appliquées, et pour donner des conseils ou demander des changements, selon le cas. Des représentants du Bureau de la gestion des ressources humaines se sont également rendus régulièrement dans les missions pour s'assurer qu'elles s'acquittaient correctement des fonctions dont la responsabilité leur était déléguée, notamment dans le domaine du recrutement.

32. La délégation des pouvoirs de recrutement aux missions se poursuivra quand des directives générales auront été élaborées, quand il y aura suffisamment de spécialistes qualifiés pour couvrir toutes les missions hors Siège et quand les mécanismes de contrôle administratif et d'évaluation voulus auront été mis en place au Siège.

V. Conclusion

33. Depuis 2002, le Département des opérations de maintien de la paix a nettement amélioré ses pratiques de recrutement du personnel des opérations de maintien de la paix. Conformément aux objectifs du programme de réforme de la gestion des ressources humaines de l'Organisation, le Département continuera d'évaluer ses pratiques et ses procédures de recrutement et de les modifier, si nécessaire, pour pouvoir répondre à des besoins qui ne cessent d'évoluer.

VI. Décision que devra prendre l'Assemblée générale

34. **L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport.**