



## Assemblée générale

Distr. générale  
21 juin 2013  
Français  
Original : anglais

---

### Soixante-septième session

Points 135 et 136 de l'ordre du jour

### Gestion des ressources humaines

### Corps commun d'inspection

## **Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence**

### **Note du Secrétaire général**

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale ses observations, ainsi que celles du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence » (voir A/67/888).



### *Résumé*

Dans son rapport intitulé « Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence » (A/67/888), le Corps commun d'inspection évalue, dans le contexte des besoins organisationnels différenciés des diverses composantes du système, les questions relatives à l'efficacité, à la transparence et à l'équité dans le processus de recrutement, en ayant à l'esprit les principes de la représentation géographique, de l'équilibre hommes-femmes et de l'égalité des langues de travail officielles.

La présente note reflète les vues des organismes des Nations Unies sur les recommandations formulées dans le rapport. Les vues du système ont été regroupées sur la base des apports fournis par les organisations membres du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination (CCS), qui ont accueilli le rapport avec satisfaction et souscrit à certaines de ses conclusions.

## I. Introduction

1. Dans son rapport intitulé « Le recrutement du personnel dans les organismes des Nations Unies : analyse comparative et cadre de référence » (A/67/888), le Corps commun d'inspection évalue, dans le contexte des besoins organisationnels différenciés des diverses composantes du système, l'efficacité, la transparence et l'équité du processus de recrutement, en ayant à l'esprit les principes de la représentation géographique, de l'équilibre hommes-femmes et de l'égalité des langues de travail du Secrétariat. Le CCI examine également les règles, politiques et procédures en matière de recrutement suivies dans l'ensemble du système, accordant une attention particulière au recrutement externe débouchant sur des engagements d'une durée égale ou supérieure à un an. L'analyse comparative permet de mettre en évidence les points communs et les différences, ainsi que les bonnes pratiques.

## II. Observations générales

2. Les organismes des Nations Unies ont bien accueilli le rapport. Ils souscrivent généralement à ses recommandations et confirment que leurs règles, pratiques et processus de recrutement sont conformes aux principes fondamentaux énoncés dans le rapport, tout en tenant compte des directives de leurs organes directeurs. Ils apprécient le fait que le rapport présente une vue d'ensemble des pratiques et opérations des entités du système, ce qui les aidera à continuer à améliorer les opérations de recrutement et d'affectation. Les organismes reconnaissent qu'il est nécessaire de mieux harmoniser les pratiques de recrutement à travers le système et, en principe, approuvent les 15 critères et les 4 recommandations figurant dans le rapport en vue de promouvoir des processus de recrutement efficaces, transparents et équitables à travers le système des Nations Unies.

3. Plusieurs organismes sont d'avis que certaines des mesures proposées, comme les centres d'évaluation ou un système de recrutement en ligne, peuvent s'avérer coûteuses et, partant, difficiles à appliquer en période de contrainte financière, notamment dans le cas des petites organisations. Ils notent également que le rapport comprend des critères de recrutement qui devraient devenir obligatoires, exigence que certaines organisations considèrent comme excessivement prescriptive et parfois inadaptée à leur situation. Toutefois, les organismes sont pleinement conscients de la nécessité d'assurer un recrutement équitable et cohérent et résolus à améliorer leurs pratiques et à appliquer les recommandations figurant dans le rapport.

## III. Observations spécifiques sur les recommandations

### Recommandation 1

**Les organes délibérants des organismes des Nations Unies devraient enjoindre aux chefs de secrétariat de se fonder sur les 15 critères proposés dans le présent rapport lorsqu'ils recrutent des candidats externes pour des engagements d'une durée d'un an ou plus.**

4. Notant que cette recommandation est adressée aux organes délibérants, les organismes des Nations Unies l'appuient, et la plupart indiquent que les critères constituent déjà la pratique normale. Ils font toutefois observer que, dans certains

cas, les critères eux-mêmes peuvent entraîner un abaissement des normes ou, au moins, indiquer un conflit inhérent, citant par exemple le critère 14, qui encourage la représentation équilibrée des sexes, et le critère 15, concernant la répartition géographique équitable. Si, dans les deux cas, le critère souligne que « les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétences et d'intégrité » constituent l'aspect le plus important en matière d'emploi, les organismes notent qu'il existe une tension entre les deux critères, qui ne peut être toujours réglée équitablement. Les organismes notent également que, s'ils souscrivent au critère 9, qui demande l'harmonisation des exigences minimales, ce critère pourrait entraîner une réduction des exigences minimales en matière d'études, tout en élevant le niveau exigé pour les connaissances linguistiques, et qu'il pourrait être considéré comme un facteur pouvant désavantager les candidats de certains pays et aboutir à une réduction de la réserve de candidats qualifiés.

5. En outre, certains critères, en particulier le critère 15, ne reflètent pas pleinement la situation financière des organisations, c'est-à-dire le financement au moyen de contributions volontaires par rapport au versement de quotes-parts, et la nécessité de tenir compte de l'intérêt des pays donateurs en ce qui concerne le nombre de leurs nationaux représentés dans les effectifs des organismes des Nations Unies. Ainsi, pour certaines organisations, le recrutement stratégique et ciblé non seulement tient compte d'une répartition géographique équitable s'agissant des États Membres mais également de différentes priorités à différentes périodes, comme la nécessité de prendre en compte les préoccupations des pays donateurs sous-représentés. Toutefois, les organismes soulignent que leurs procédures de recrutement encouragent la représentation des nationalités sur une base géographique aussi large que possible à tous les niveaux organisationnels et que la diversité des nationalités parmi le personnel est une priorité lors de la sélection.

6. Les organismes notent également que, pour l'application de la recommandation, les critères devront être adaptés compte tenu de l'importance et de la nature de leurs mandats. Certains ont également exprimé leur préoccupation concernant la conclusion du rapport selon laquelle il faudrait rendre compte des « raisons des dérogations » à la procédure de recrutement aux organes délibérants compétents. Les organismes soulignent que les dérogations aux procédures de recrutement habituelles sont maintenues à un strict minimum et sont toujours conformes aux dispositions de leurs règles et règlements.

7. Malgré les observations susmentionnées, les organismes demeurent pleinement résolus à appliquer les 15 critères proposés par le Corps commun d'inspection et travaillent déjà à la mise en œuvre de ceux qui n'ont pas encore été pleinement réalisés.

## **Recommandation 2**

**Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies devraient faire périodiquement rapport aux organes délibérants sur les délégations de pouvoir en matière de recrutement, les mécanismes de responsabilisation qui les accompagnent et les résultats obtenus, conformément au critère 4.**

8. Les organismes des Nations Unies souscrivent à cette recommandation et s'en félicitent. Ils notent que les mécanismes en question existent déjà dans certaines

organisations en ce qui concerne les rapports biennaux adressés aux organes délibérants et directeurs lors de l'examen du recrutement.

### **Recommandation 3**

**Les chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies qui n'ont pas encore ramené la durée d'affichage des avis de vacance de poste à 30 jours maximum devraient le faire et solliciter, quand il convient, l'approbation des organes délibérants.**

9. Si la plupart des organismes des Nations Unies souscrivent à cette recommandation et s'en félicitent, certains notent qu'une réduction de la durée d'affichage des avis de vacance de poste risque de nuire à la qualité des candidats, étant donné que les vacances de poste ne sont pas toutes affichées par le biais d'un réseau bien connu comme Inspira.

### **Recommandation 4**

**Le Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat sur la gestion devrait poursuivre les initiatives visant à harmoniser les modalités de recrutement et élargir le champ de ses activités dans ce domaine.**

10. Les organismes des Nations Unies souscrivent à cette recommandation et s'en félicitent. Par exemple, ils participent à l'initiative relative à l'harmonisation des modes de fonctionnement du Comité de haut niveau du Conseil des chefs de secrétariat sur la gestion centrée sur un système de recrutement commun des agents des services généraux et des administrateurs recrutés sur le plan national dans les lieux d'affectation hors siège. Sous les auspices de l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture, l'initiative contribuera à simplifier le processus de recrutement du personnel au niveau local et renforcera le niveau de collaboration entre les organismes des Nations Unies au niveau des pays.

11. Les organismes reconnaissent qu'il est indispensable d'harmoniser les modes de fonctionnement et œuvrent régulièrement à cette fin avec d'autres entités par le biais des mécanismes subsidiaires du Conseil des chefs de secrétariat.