



Assemblée générale

Distr. générale
28 juillet 2014
Français
Original : anglais

Soixante-neuvième session

Point 136 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines : programme Jeunes administrateurs

Rapport du Secrétaire général

Additif

Résumé

Le présent rapport est soumis en application des résolutions 67/255 et 68/252 de l'Assemblée générale, dans lesquelles le Secrétaire général a été prié de procéder à un examen approfondi des modalités et de la structure du concours du programme Jeunes administrateurs, de concevoir et d'appliquer des mesures permettant d'accélérer le recrutement à partir de la liste des lauréats du programme et de suivre les progrès accomplis, s'agissant d'améliorer la représentation des États Membres sous-représentés ou non représentés. Le présent rapport résume les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme Jeunes administrateurs depuis sa création en 2011 et propose de nouvelles améliorations à apporter à la structure du concours et aux méthodes adoptées pour l'administrer.

* A/69/150.



I. Introduction

1. Dans sa résolution 67/255, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général de procéder à un examen approfondi des modalités et de la structure du concours du programme Jeunes administrateurs, notamment d'en étudier le coût, et d'assurer l'égalité des chances des candidats de toutes les régions du monde en faisant en sorte qu'il soit administré de la manière la plus efficiente, efficace et équitable possible. Le présent rapport résume les progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme Jeunes administrateurs depuis sa création en 2011 et propose des améliorations qui pourraient être apportées au concours dans un souci d'efficience et d'efficacité.

II. Historique

2. En mars 2011, dans sa résolution 65/247, l'Assemblée générale a approuvé un nouveau programme de recrutement de jeunes administrateurs, qui servirait à rajeunir l'Organisation en suscitant un afflux de jeunes talents aux idées nouvelles pour l'aider à répondre aux besoins du XXI^e siècle, favoriserait la diversité et améliorerait la répartition géographique, l'idée étant de constituer une réserve de jeunes administrateurs dynamiques, adaptables et divers, de les aider à réaliser tout leur potentiel, ce qui pourrait permettre à l'Organisation de pourvoir ses postes de cadres moyens et supérieurs à moyen et long terme. Le nouveau programme Jeunes administrateurs recourrait à un concours efficace et efficient, en tirant parti des technologies les plus récentes. Les conditions existantes concernant les candidats (limite d'âge de 32 ans pour le programme Jeunes administrateurs) et les postes à pourvoir (utilisation aux fins du Programme de 15 % des postes P-1 et P-2 des opérations hors Siège qui sont financés au moyen du budget ordinaire ou par des contributions volontaires seulement) ont été maintenues.

III. Progrès accomplis dans la mise en œuvre du programme Jeunes administrateurs

3. L'amélioration des résultats obtenus dans le cadre du programme Jeunes administrateurs peuvent s'expliquer par les aménagements qui ont été apportés en œuvre, y compris sur le plan technologique. Ceux qui ont d'ores et déjà été apportés sont résumés ci-après, sachant que d'autres doivent encore l'être.

A. Nombre d'États participants

4. Pour participer au programme Jeunes administrateurs, les États Membres doivent être non représentés ou sous-représentés, ou risquer de le devenir, à la fin de l'année précédant celle où se tient le concours. La participation des États Membres a considérablement augmenté (voir annexe, tableau 1). La comparaison des données de 2010 et celles de 2011 à 2013 dans le cadre du nouveau programme montre que le nombre d'États Membres admis à participer a augmenté, passant de 15 en 2010 à un nombre s'établissant entre 24 et 30 entre 2011 et 2013.

B. Activités d'information

5. L'Organisation continue de déployer des efforts considérables pour mener des activités d'information auprès des pays qui sont non représentés, sous-représentés ou risquant de le devenir par l'intermédiaire d'un service spécialisé relevant du Bureau de la gestion des ressources humaines. Le Groupe s'emploie à faire connaître le programme Jeunes administrateurs grâce aux médias sociaux, aux salons de recrutement virtuels, à la presse écrite et aux émissions de radio, ainsi qu'en collaborant avec les missions permanentes, y compris en se rendant dans les pays non représentés ou sous-représentés, ou encore dans les centres régionaux qui attirent des ressortissants de ces pays. Afin d'obtenir les meilleurs résultats possibles, les activités de prospection sont menées à la fois dans les pays concernés et là où se trouvent un grand nombre de ressortissants de pays non représentés ou sous-représentés, notamment les universités, les associations professionnelles et les administrations. En 2013 et au début de 2014, des visites d'information ont ainsi été menées dans les pays suivants : Afrique du Sud, Barbade, Brésil, Canada, Chine, États-Unis d'Amérique, Jamaïque, Japon, Norvège, Oman, Pologne, République de Corée, République tchèque, Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord et Trinité-et-Tobago.

6. L'utilisation des méthodes de communication en ligne a permis de mieux cibler les activités d'information et donc de mieux faire connaître le programme Jeunes administrateurs. Le portail Carrières de l'ONU est l'outil phare d'information de l'Organisation et est relié à Inspira, l'outil de recrutement en ligne. Les candidats peuvent y trouver des informations concernant le programme et la présentation des dossiers de candidature.

7. En avril 2011, le Secrétariat a lancé une initiative axée sur les médias sociaux afin d'élargir l'accès à l'information sur les possibilités de carrière à l'ONU et les modalités de recrutement : création d'une page Facebook à l'intention des étudiants et des jeunes cadres qui pourraient être intéressés par le programme Jeunes administrateurs. D'après les données de juin 2014, la page Facebook recevait jusqu'à 200 000 visites par semaine, toutes régions confondues. Pour élargir encore plus sa présence dans les médias sociaux, le Groupe de la prospection a commencé, en 2013, à communiquer sur Sina Weibo, un site de médias sociaux largement utilisé en Chine. En 2013, le Secrétariat a lancé un salon de recrutement virtuel en partenariat avec des entités des Nations Unies (Fonds des Nations Unies pour l'enfance, Programme des Nations Unies pour le développement, Fonds des Nations Unies pour la population, Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets et Programme des Volontaires des Nations Unies) et l'Office européen de sélection du personnel de l'Union européenne. À ce jour, trois salons de recrutement virtuels ont eu lieu, comprenant un volet pour faire connaître le programme Jeunes administrateurs et expliquer en quoi il consiste; quelque 19 000 personnes de 188 pays et territoires y ont participé. Le Secrétariat a également mis au point une base de données partagées des talents, qui est dotée d'une fonction de recherche et réunit des milliers de contacts, notamment des associations professionnelles, des organisations non gouvernementales, des administrations publiques, y compris des fonctionnaires, et des universités, et toutes les informations concernant le Programme sont envoyées régulièrement à tous ces contacts.

8. Le Secrétariat continuera d'utiliser ses réseaux de médias sociaux ainsi que les salons de recrutement virtuels pour promouvoir le programme Jeunes

administrateurs et collaborer avec les États Membres pour mettre au point des activités d'information qui répondent aux besoins précis de leurs nationaux afin de faire connaître le Programme à une grande diversité de ressortissants des États Membres participants.

C. Nombre de candidats

9. Les conditions requises n'ayant pas changé dans l'ensemble, il est possible de comparer les données recueillies entre 2010 et 2013. Il en ressort que le nombre de candidats a augmenté de façon spectaculaire, alors que les ressources du programme Jeunes administrateurs ont très peu progressé (voir annexe, tableaux 1 et 2). Le nombre de dossiers de candidature reçus entre 2011 et 2013 est de 100 501 (33 500 candidats en moyenne par exercice).

D. Avis de vacance de poste et dépôt de candidatures

10. Le Bureau de la gestion des ressources humaines utilisant désormais Inspira, une application automatisée qui permet de recevoir les dossiers de candidature en ligne, le délai d'affichage des avis de vacance de poste a été ramené de 92 à 60 jours. Un nombre beaucoup plus important de candidatures peut être traité chaque année. Inspira dispose d'une fonction libre-service permettant aux candidats, quel que soit leur nombre, de savoir où en est leur candidature; il est donc moins nécessaire de correspondre par courrier électronique et par lettres envoyées manuellement ou par voie électronique. Depuis le début de 2014, les candidats peuvent suivre, dans Inspira, où en est leur dossier et savoir s'ils sont convoqués.

E. Présélection, classement et convocation des candidats

11. Dans le cadre du concours national de recrutement, les dossiers des candidats étaient triés manuellement et des jurys spécialisés établissaient un classement des candidats répondant aux critères d'admission. Depuis 2011, année où le programme Jeunes administrateurs a été lancé, la procédure de présélection s'est beaucoup simplifiée. Des ajustements techniques ont été introduits dans le système Inspira en vue du programme de 2013 pour améliorer sa capacité de présélection, l'idée étant de convoquer un plus grand nombre de candidats. À ce jour, 15 790 candidats ont été convoqués aux épreuves écrites organisées dans le cadre de ce programme, c'est-à-dire en moyenne 5 263 candidats par exercice (voir annexe, tableau 1).

1. Conditions d'admission

12. Une présélection des candidatures, complètement automatisée, est effectuée dans Inspira. Le système retient les dossiers des candidats qui remplissent les conditions minimales d'admission énoncées dans l'avis de vacance de poste, dont les domaines d'études.

2. Expérience utile/classement

13. Le système Inspira est aussi utilisé pour effectuer un classement, pour chaque famille d'emploi, des 40 meilleurs dossiers de candidats originaires de chaque pays

concerné. Cette deuxième sélection est partiellement automatisée, puisque le système classe tous les candidats provenant de tel ou tel État Membre en fonction du nombre d'années d'études et d'expérience professionnelle, et en fonction du nombre de langues officielles de l'ONU qu'ils maîtrisent. À l'heure actuelle, seuls 40 candidats sont admis à concourir par État Membre. Le système n'est pas encore complètement automatisé, le Bureau de la gestion des ressources humaines devant examiner et confirmer manuellement que l'expérience professionnelle des 40 candidats les mieux classés et leurs connaissances spécialisées correspondent bien à la famille d'emplois concernée.

F. Jurys spécialisés

14. Depuis 2011, les membres des jurys spécialisés bénéficient d'une formation aux normes de l'industrie en matière d'élaboration de concours, un programme qui a considérablement contribué à améliorer l'équité, la validité et la fiabilité des concours de recrutement de jeunes administrateurs. Les sujets des épreuves correspondent beaucoup mieux aux besoins des familles d'emplois, les membres des jurys s'employant à élaborer des épreuves spécialisées qui visent à attirer des candidats possédant les connaissances requises dans telle ou telle famille d'emplois. Les départements sont tenus de nommer un nombre suffisant de personnes pour participer aux jurys spécialisés (y compris en affectant des fonctionnaires à temps plein pour l'élaboration et la correction des épreuves) au cours du cycle de concours, et les membres des jurys sont désormais plus enclins à y participer pleinement une fois nommés, leur contribution aux jurys étant prise en compte dans les rapports d'appréciation du comportement professionnel.

G. Concours

1. Structure

15. Le concours de recrutement de jeunes administrateurs comporte toujours trois volets : un examen écrit comprenant deux parties (une épreuve à caractère général et une épreuve spécialisée) et un entretien d'appréciation des compétences. Les épreuves écrites du concours durent 4 h 30. Elles se déroulent comme suit :

a) L'épreuve générale est commune à tous les candidats, toutes familles d'emplois confondues; il s'agit de tester l'aptitude à l'analyse et à la rédaction en anglais ou en français, ainsi que les connaissances générales en affaires internationales. Les candidats disposent de 45 minutes pour l'épreuve générale;

b) L'épreuve spécialisée, quant à elle, est un outil d'évaluation mis au point séparément par un jury spécialisé pour une famille d'emplois donnée. Elle n'est administrée qu'aux candidats concernés par cette famille d'emplois; il s'agit de tester leurs connaissances de fond. L'épreuve spécialisée, qui est présentée en anglais ou en français, peut comprendre des exercices de rédaction, des questions appelant des réponses brèves, un questionnaire à choix multiple ou d'autres exercices exigeant une réponse structurée. L'épreuve spécialisée peut se faire dans l'une quelconque des six langues officielles de l'ONU. Les candidats disposent de 3 h 45;

c) Les entretiens sont menés par les jurys spécialisés en anglais ou en français; il s'agit de la toute dernière étape du concours.

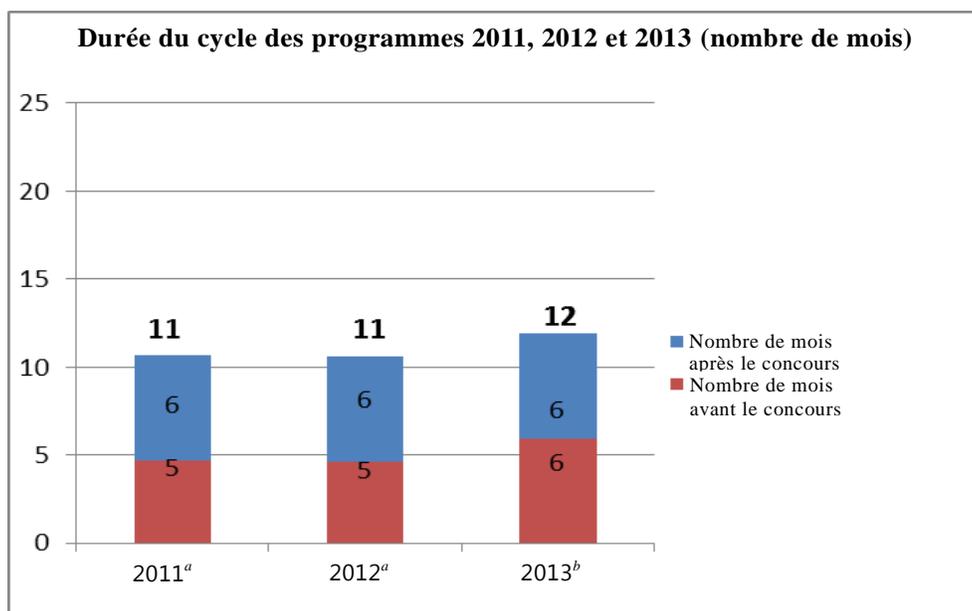
16. La structure, l'ordre et la teneur des épreuves générale et spécialisée sont différents chaque année. Les jurys spécialisés éliminent progressivement les candidats en fonction des notes que ceux-ci obtiennent aux différentes épreuves du concours, jusqu'à ce que le nombre de candidats restants corresponde au nombre de places qu'il devrait y avoir à pourvoir. Pour obtenir le concours, il faut avoir réussi toutes les épreuves éliminatoires, dans les conditions prescrites par les jurys spécialisés. En 2012, l'épreuve à caractère général s'est enrichie d'un questionnaire à choix multiple comportant 50 questions générales sur le thème des affaires internationales. L'introduction d'un questionnaire à choix multiple a permis de gagner en efficacité, puisque sa correction est automatisée, mais aussi de veiller à ce qu'il y ait une meilleure représentation géographique et des connaissances solides parmi les candidats retenus pour l'épreuve spécialisée. En 2013, les jurys spécialisés ont proposé d'apporter progressivement des aménagements aux diverses parties de l'examen écrit (épreuves générale et spécialisée) afin que les candidats dotés de compétences spécialisées soient mieux représentés, par rapport à ceux ayant des aptitudes d'analyse et de rédaction en anglais et en français. Des questionnaires à choix multiple ont été élaborés pour chacune des cinq familles d'emplois en anglais et en français, en vue du concours 2013, et ont été intégrés à l'épreuve spécialisée. Les jurys spécialisés ont décidé qu'il s'agirait de la première épreuve éliminatoire.

2. Déroulement du concours

17. En 2011, 2012 et 2013, les épreuves écrites se sont faites sur support papier, les fascicules étant expédiés aux centres d'examen choisis par l'ONU. Les centres d'examen ont été déterminés avec l'aide des États Membres participants, en fonction d'un nombre minimum de candidats convoqués au concours ayant exprimé le souhait d'y participer ou se trouvant à proximité du centre d'examen. Les épreuves écrites sont manuscrites; elles sont administrées à tous les candidats simultanément dans le monde entier. Par souci d'économie, depuis le programme 2012, les candidats retenus pour l'épreuve orale n'ont plus à se déplacer pour participer aux entretiens, qui se déroulent par téléconférence.

H. Cycle du concours

18. Le cycle du concours, qui va de la publication de l'avis de vacance de poste à la communication des résultats, était de l'ordre de 12 mois pour le programme Jeunes administrateurs 2013 (voir annexe, tableau 1). La correction des épreuves, l'organisation des entretiens et l'arrêt des résultats définitifs ne prend que six mois, comme le montre le graphique ci-dessous.



^a En 2011 et 2012, le délai de 60 jours a été prolongé en raison de problèmes techniques.

^b En 2013, la publication des avis de vacance de poste s'est échelonnée sur une période de 95 jours.

I. Classe à laquelle sont recrutés les lauréats

19. Dans le cadre du programme Jeunes administrateurs, le recrutement initial se fait en général à la classe P-2. Cela dit, lorsqu'un lauréat est titulaire d'un diplôme universitaire de premier cycle, mais n'a pas d'expérience, il est recruté à la classe P-1. Si le lauréat est titulaire d'un diplôme universitaire de premier cycle et a deux années d'expérience professionnelle dans un domaine pertinent, ou est titulaire d'une maîtrise avec ou sans expérience professionnelle, il est recruté à la classe P-2.

J. Listes de lauréats

20. Dans le cadre du programme Jeunes administrateurs, les lauréats restent inscrits sur la liste de réserve pendant deux ans, durée d'expiration de la liste. Au 30 juin 2014, 72 lauréats du concours 2011 avaient été recrutés; 13 ne l'avaient pas été. Parmi les lauréats du concours 2012, 35 avaient été recrutés et 58 étaient encore inscrits sur la liste de réserve. Depuis le 1^{er} juillet 2014, 109 lauréats du concours 2013 sont désormais disponibles pour une affectation.

K. Aide à l'organisation des carrières : formation

21. Le Bureau de la gestion des ressources humaines offre un programme d'initiation d'une semaine établi expressément à l'intention des fonctionnaires issus du programme Jeunes administrateurs, qui vise à mettre l'accent sur les capacités nécessaires pour réussir à l'ONU, fournir des informations sur les perspectives de carrière, familiariser les fonctionnaires avec les valeurs et principes fondamentaux

de l'Organisation et faciliter la prise de contact entre les participants au programme. L'objectif est d'aider les candidats recrutés à partir de la liste de réserve à mieux comprendre l'Organisation, à se préparer à la mobilité et à occuper des postes à responsabilité, et à rencontrer leurs collègues. Le programme se compose de lectures et de formations en ligne que les participants font par leurs propres moyens avant de participer à ce stage d'orientation en présentiel, qui dure une semaine. Le programme de mentorat a également été remanié de façon à être mieux adapté aux fonctionnaires issus du programme Jeunes administrateurs. Des collègues à la classe P-5, ayant reçu une formation, leur servent de mentors. Les participants sont très satisfaits du programme actuel.

IV. Améliorations qu'il est proposé d'apporter au programme Jeunes administrateurs

22. Des progrès ont été accomplis récemment et des gains d'efficacité obtenus, mais le programme Jeunes administrateurs pourrait devenir encore plus efficace; il est donc proposé de revoir la structure actuelle et la façon dont les épreuves sont administrées (à l'heure actuelle, toutes les épreuves sont manuscrites, corrigées manuellement et surveillées par des fonctionnaires des Nations Unies). Le Bureau de la gestion des ressources humaines propose de supprimer l'épreuve générale et d'automatiser davantage les mécanismes de sélection et d'évaluation, l'objectif étant de réduire les échéances et les coûts relatifs à l'élaboration et à la correction des épreuves, ainsi qu'à l'administration.

A. Aménagements qui pourraient être mis en œuvre dans les limites des ressources existantes

23. Compte tenu des difficultés liées à l'administration simultanée du concours dans plusieurs fuseaux horaires, le Bureau de la gestion des ressources humaines a décidé de supprimer complètement l'épreuve générale du concours 2015. Le concours ne comprendrait donc plus que deux volets à partir de 2015 : l'épreuve spécialisée, comportant un ou plusieurs exercices de rédaction obligatoires et un questionnaire à choix multiple, et l'entretien. La durée effective du concours serait réduite de 45 minutes; de 4 h 30 à l'heure actuelle, elle passerait à 3 h 45, ce qui faciliterait l'administration simultanée du concours dans plusieurs fuseaux horaires.

24. La suppression de l'épreuve générale présenterait plusieurs autres avantages. Cela permettrait de faire gagner du temps aux membres des jurys spécialisés et aux personnes chargées d'administrer les épreuves, et d'alléger leur travail, puisqu'il n'y aurait pas à élaborer l'épreuve générale, à la corriger ou à tenir compte de ces résultats dans la note générale attribuée par les jurys à chaque candidat. De plus, il n'y aurait pas besoin d'effectifs pour surveiller cette épreuve. Le cycle du concours et les coûts seraient réduits. Les candidats seraient tenus d'apporter, au cours de la phase initiale de sélection, la preuve qu'ils maîtrisent l'anglais ou le français, au lieu d'être évalués là-dessus lors de l'épreuve générale. Ils devraient joindre toute documentation utile à leur dossier de candidature. Cela pourrait se faire en présentant : a) un diplôme ou certificat délivré par une université ou un établissement équivalent, où la principale langue d'enseignement est l'anglais ou le français; ou b) un certificat de langue qui soit reconnu par l'ONU ayant été délivré

par un établissement extérieur habilité à administrer des examens de langue. Ainsi, seuls les candidats qui maîtrisent l'anglais ou le français seront convoqués à l'examen.

B. Concours administré par réseau d'emplois et non par famille d'emplois

25. Afin de mettre en phase le programme Jeunes administrateurs avec le nouveau dispositif de mobilité et d'organisation des carrières, il est proposé d'administrer le concours par réseau d'emplois plutôt que par famille d'emplois à compter du programme 2016. Il y a, à l'heure actuelle, 8 réseaux d'emplois et 40 familles d'emplois, mais la structure actuelle est en train d'être revue dans le cadre de la mise en œuvre de la politique de mobilité. L'organisation du concours par réseau d'emplois permettrait de réduire le nombre total des épreuves administrées et le temps et les efforts nécessaires à la constitution d'un jury spécialisé pour chaque famille d'emplois. Cette transition commencerait avec le réseau d'emplois POLNET (affaires politiques, paix et sécurité) en 2016, ce qui coïnciderait avec la mise en œuvre du programme de mobilité pour ce réseau, qui est prévue pour la même année. Le concours POLNET porterait sur un large éventail de sujets généraux ayant trait aux affaires politiques et aux questions de paix et de sécurité, ainsi que sur des sujets ayant trait à des domaines bien précis relevant de familles d'emplois données appartenant à ce réseau d'emplois, de sorte que les lauréats soient admis à occuper divers postes au sein d'un réseau d'emplois.

C. Aménagements qui nécessiteraient des ressources supplémentaires

26. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a envisagé la possibilité d'introduire un test de présélection automatisé dans le cadre du concours de recrutement de jeunes administrateurs. Actuellement, les 40 candidats admissibles les mieux classés sont sélectionnés à l'issue d'une série de procédures manuelles et automatisées. Au lieu de cela, tous les candidats remplissant les conditions requises (titulaires d'un diplôme universitaire correspondant à ce qui est demandé dans l'avis de vacance de poste publié) pourraient devoir passer un test en ligne sans surveillance, qui comprendrait des questions liées aux capacités et aptitudes cognitives et un test de jugement de situation, ainsi que des questions reposant sur les compétences de l'Organisation. Les candidats qui réussiraient l'épreuve seraient ceux qui auront démontré, grâce à une évaluation objective, qu'ils ont les aptitudes et capacités minimales requises pour occuper des postes réservés au programme Jeunes administrateurs, et pas seulement ceux qui ont le niveau d'instruction le plus élevé ou l'expérience professionnelle la plus riche. Si plus de 60 candidats originaires d'un État Membre participant réussissent l'épreuve associée à un avis de vacance de poste, seuls les 60 candidats les mieux notés seront convoqués aux épreuves spécialisées. Convoquer les 60 candidats les mieux notés représenterait une amélioration par rapport à ce qui se fait actuellement, seuls les 40 candidats les mieux notés étant convoqués à l'issue de la deuxième épreuve de sélection. D'après les statistiques issues de concours antérieurs, en moyenne, 15 % à 20 % des candidats convoqués ne se présentent pas au concours. Compte tenu de ce taux de

non-présentation, les 60 candidats les mieux notés seraient donc convoqués aux épreuves spécialisées.

27. Donnant suite à la demande faite par l'Assemblée générale au paragraphe 41 de sa résolution 67/255, une étude de faisabilité a été lancée en janvier 2013 pour réfléchir à la façon d'améliorer l'administration du concours et d'obtenir des gains d'efficacité au niveau de la sélection et du déroulement des épreuves grâce à l'informatique et aux moyens électroniques, sans toutefois méconnaître la situation des candidats, qui sont originaires de toutes les régions du monde.

28. Une autre pratique optimale se fait jour en matière de recrutement; elle consiste à tester les capacités et aptitudes cognitives et à administrer un test de jugement de situation. Entre septembre 2013 et avril 2014, dans le cadre de cette étude de faisabilité et en vue de normaliser l'évaluation des candidatures, tous postes confondus, et d'assurer la cohérence de ces évaluations, un test d'aptitude standardisé pour les services généraux a été mis au point dans le but de remplacer le test d'aptitude aux fonctions d'appui administratif, que tous les candidats doivent avoir réussi pour pouvoir prétendre à un poste d'agent des services généraux. Dans le cadre de cette étude, le Bureau de la gestion des ressources humaines a constaté que l'utilisation de questions de jugement de situation liées au travail était une technique efficace pour évaluer les compétences des candidats, quelles que soient les professions considérées. Étant donné le nombre de candidats qui pourraient prétendre à un poste ayant été affiché, le Bureau a examiné plus avant, dans le cadre de cette étude, la possibilité d'utiliser un système informatique pour administrer les tests en ligne. Le test d'aptitude standardisé pour les services généraux et les méthodes utilisées pour l'administrer sont très efficaces pour présélectionner les candidats en fonction de leurs connaissances, capacités, compétences et aptitudes, dans le respect des pratiques optimales suivies dans l'industrie. L'une des principales recommandations issues du projet de test d'aptitude standardisé pour les services généraux était que l'approche, la méthode et le dispositif utilisés pour administrer le test (en ligne ou sur ordinateur) pourraient également être employés pour présélectionner et évaluer les candidats dans le cadre du programme Jeunes administrateurs, puisque la présélection concernait un grand nombre de candidats.

29. Dans le cadre de l'étude de faisabilité, les systèmes informatiques internes ont été passés en revue, de même que ceux fournis par des prestataires de services extérieurs, ainsi que l'investissement de départ nécessaire et les incidences budgétaires à plus long terme des solutions envisagées. Après avoir comparé les coûts et avantages que présenterait un système informatique reposant sur un code source ouvert et pouvant être hébergé par le Secrétariat, l'équipe a considéré que cette solution représenterait à terme le meilleur retour sur investissement et bénéficierait de la sécurité voulue pour administrer des examens et des tests de recrutement en ligne.

30. Le Bureau de la gestion des ressources humaines continuera de développer cette idée et présentera une proposition détaillée à l'Assemblée générale, laquelle comprendra une estimation des ressources supplémentaires nécessaires pour les travaux de recherche et la conception et l'élaboration d'une banque de questions pour le test de présélection automatisé et l'acquisition du système informatique permettant d'administrer le test.

V. Listes de lauréats issus des concours nationaux de recrutement

31. Dans le cadre des concours nationaux de recrutement, les lauréats restaient inscrits indéfiniment sur les listes de réserve. Au 23 juin 2014, 84 lauréats originaires de 31 États Membres étaient encore inscrits sur les listes issues de ces concours; 19 familles d'emplois étaient concernées. Dans la mesure du possible, l'Organisation continue de recruter des candidats à partir de ces listes, que ce soit pour des postes inscrits au budget ordinaire ou des postes financés au moyen de fonds extrabudgétaires.

32. Le Secrétariat a réussi à placer de nombreux lauréats, réduisant ainsi le nombre de ceux qui demeurent inscrits sur les listes de réserve, et propose de radier des listes ceux qui y sont inscrits depuis plus de sept ans, ce qui permettrait de supprimer les listes de réserve issues des concours nationaux de recrutement d'ici à décembre 2018. Le Secrétariat continuera de s'employer, d'ici à 2018, à réduire le nombre de candidats actifs inscrits sur les listes issues des concours nationaux de recrutement, soit en les recrutant, soit en les radiant de la liste si tel est leur souhait.

VI. Décisions que l'Assemblée générale est appelée à prendre

33. **L'Assemblée générale est invitée à :**

- a) **Prendre note du présent rapport;**
- b) **Autoriser que soient radiés des listes issues de concours nationaux de recrutement les lauréats dont le nom y figure encore après sept ans et que ces listes soient supprimées en 2018.**

Annexe

Renseignements complémentaires sur les concours de recrutement de jeunes administrateurs

Tableau 1
Informations générales

	<i>Concours nationaux de recrutement</i>		<i>Programme Jeunes administrateurs</i>		
	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>	<i>2014</i>
Date du concours	1 ^{er} décembre 2010	7 décembre 2011	5 décembre 2012	3 décembre 2013	4 décembre 2014
Mois où tous les résultats ont été communiqués	Juillet 2011	Juin 2012	Juin 2013	Juin 2014	Juin 2014
Portail/système	Inspira/Manuel	Inspira	Inspira	Inspira	Inspira
Date de parution de l'avis de vacance de poste/concours ^a	7 juillet 2010	11 juillet 2011	13 juillet 2012	3 juin 2013	14 juin 2014
Délai de présentation des candidatures pour chaque avis de vacance de poste (jours)	74	63	68	60	60
Durée du cycle du concours (nombre de jours s'étant écoulés entre la publication de l'avis de vacance de poste et la communication des résultats) ^a	359	326	323	363	–
Délai de traitement des candidatures (nombre de mois)	11,8	10,7	10,6	11,9	–
Nombre d'États Membres invités à participer ^b	58	111	106	92	78
Nombre d'États Membres ayant participé	35	76	79	63	54
Nombre de candidats (dont ceux originaires d'États Membres non participants)	13 744	36 791	41 052	22 685	–

^a La publication des avis de vacance de poste peut être échelonnée en fonction des familles d'emplois et la date de publication du premier avis de vacance de poste peut varier. Le nombre de jours s'écoulant entre la date de publication du premier avis de vacance de poste et la communication de tous les résultats peut varier d'une année à l'autre.

^b États Membres qui, au 1^{er} janvier de chaque année, étaient non représentés, sous-représentés ou risquaient de le devenir selon le principe de la répartition géographique.

Tableau 2

Coûts

(En dollars des États-Unis)

	<i>Concours nationaux de recrutement</i>		<i>Programme Jeunes administrateurs</i>	
	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Dépenses de personnel	1 016 480	1 018 594	1 461 918	1 498 275
Honoraires des consultants	41 240	72 100	79 288	13 800
Personnel temporaire (autre que pour les réunions)	–	–	–	–
Heures supplémentaires	647	–	–	–
Publicité en ligne et dans la presse écrite (<i>The Economist</i> , <i>Le Monde</i> et <i>Jeune Afrique</i> dans leur édition internationale) (3)	32 200	32 200	–	9 170
Frais d'impression des épreuves	18 595	35 385	34 870	40 455
Frais de port (expédition du matériel aux centres d'examen et renvoi des copies par les centres d'examen)	15 000	30 000	30 000	25 000
Location des salles d'examen (New York)	11 385	33 352	–	–
Divers (par exemple, frais de taxi)	–	–	–	–
Total partiel (frais d'administration)	77 180	130 937	64 870	74 625
Voyages des personnes chargées d'administrer les épreuves	46 640	99 686	61 531	29 856
Voyages des membres des jurys (formation, élaboration des épreuves et correction des épreuves écrites spécialisées)	–	45 567	228 146	124 815
Voyages des membres des jurys (épreuve orale)	69 391	29 072	52 515	9 090
Voyages des candidats (épreuve orale)	245 515	141 154	–	–
Total partiel (voyages)	361 546	315 479	342 192	163 761
Total	1 497 093	1 537 110	1 948 268	1 750 461

Tableau 3
**Nombre de lauréats du programme Jeunes administrateurs entre 2011 et 2013,
 par État Membre et famille d'emplois**

État Membre	2011					2012					2013					
	Total	Adminis- tration	Affaires huma- nitaires	Infor- mation	Statistiques	Archi- tecture	Réalisateur radio	Affaires écono- miques	Infor- matique	Affaires poli- tiques	Affaires sociales	Adminis- tration	Finance	Affaires juri- diques	Infor- mation	Statistiques
Algérie	2	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	–
Allemagne	18	2	–	2	1	–	–	3	1	–	1	2	–	2	2	2
Australie	12	1	1	1	1	–	–	2	–	5	1	–	–	–	–	–
Autriche	9	3	1	1	–	–	–	1	2	–	1	–	–	–	–	–
Barbade	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
Bélarus	2	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
Belgique	7	–	1	–	–	–	–	1	2	1	–	2	–	–	–	–
Brésil	9	–	1	–	–	–	–	2	–	1	1	–	–	2	1	–
Chine	11	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	6	–	1	3
Colombie	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–
Comores	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–
Costa Rica	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Danemark	1	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Espagne	16	1	1	2	–	3	–	–	2	2	1	1	1	–	–	2
Estonie	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
États-Unis d'Amérique	33	4	4	1	2	2	–	4	1	1	2	3	3	–	2	4
Ex-République yougoslave de Macédoine	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Finlande	4	1	–	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
France	17	3	1	4	–	2	1	–	4	–	2	–	–	–	–	–
Grèce	2	–	1	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–
Hongrie	3	–	–	–	–	–	–	1	–	–	2	–	–	–	–	–
Inde	3	–	–	–	–	–	–	1	–	–	2	–	–	–	–	–
Indonésie	5	–	–	–	–	1	–	–	1	–	–	–	3	–	–	–
Italie	7	3	1	–	1	1	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–
Japon	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1
Lettonie	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–

État Membre	2011					2012					2013					
	Total	Adminis- tration	Affaires huma- nitaires	Infor- mation	Statistiques	Archi- tecture	Réalisateur radio	Affaires écono- miques	Infor- matique	Affaires poli- tiques	Affaires sociales	Adminis- tration	Finance	Affaires juri- diques	Infor- mation	Statistiques
Lituanie	3	–	1	1	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
Malaisie	4	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	1	–	1	1	–
Mexico	3	–	–	1	–	–	–	1	1	–	–	–	–	–	–	–
Norvège	2	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Nouvelle-Zélande	4	–	1	–	1	–	–	1	–	1	–	–	–	–	–	–
Pakistan	4	–	1	–	–	–	–	–	1	–	1	–	–	–	–	–
Pays-Bas	9	1	–	–	1	–	–	–	–	1	1	2	–	2	1	–
Pologne	9	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	1	1	–	2	3
Portugal	5	–	–	–	–	–	–	2	–	1	–	–	–	–	–	1
République de Corée	3	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	1
République de Moldova	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	–	–	–
République dominicaine	1	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Roumanie	1	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord	17	3	–	3	1	1	–	5	1	–	3	–	–	–	–	–
Slovaquie	3	1	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	–	–
Slovénie	5	–	–	1	2	–	–	2	–	–	–	–	–	–	–	–
Suède	4	–	2	–	–	–	–	–	–	–	–	1	–	1	–	–
Suisse	9	2	2	–	–	–	–	–	–	1	–	3	–	–	–	1
Togo	1	–	–	–	1	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
Turquie	9	–	1	1	–	–	–	1	–	–	1	3	1	1	–	–
Total	266	30	23	21	11	11	5	25	20	15	21	26	19	11	9	19
Nombre d'États Membre	–	17	18	12	9	7	3	14	14	10	15	17	9	9	6	10

Note : Le nombre de lauréats figurant dans le tableau ne comprend pas celui des lauréats du concours pour la promotion à la catégorie des administrateurs organisé à l'intention des fonctionnaires des autres catégorie.