



Assemblée générale

Distr. générale
14 février 2008
Français
Original : anglais

Soixante-deuxième session

Points 133 et 134 de l'ordre du jour

Gestion des ressources humaines

Corps commun d'inspection

Rapport du Corps commun d'inspection sur l'examen du concours national comme outil de recrutement

Note du Secrétaire général

Additif

Le Secrétaire général a l'honneur de transmettre aux membres de l'Assemblée générale ses observations au sujet du rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen du concours national comme outil de recrutement » (JIU/REP/2007/9) (voir A/62/707).

Résumé

Le présent document est soumis à l'Assemblée générale en application des dispositions du paragraphe 4 d) de l'article 11 du statut du Corps commun d'inspection. Y figurent les observations du Secrétaire général sur le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen du concours national comme outil de recrutement », qui examine le système du concours national de recrutement, à savoir les phases du concours et du recrutement, et en analyse l'impact sur les résultats obtenus par l'Organisation dans le domaine du recrutement.

Le Secrétaire général accueille avec intérêt le rapport du Corps commun d'inspection et se félicite qu'on y reconnaisse que, d'une façon générale, le système du concours national de recrutement concourt bien à la réalisation des objectifs fixés par l'Assemblée générale. De manière générale, le Secrétaire général souscrit à un certain nombre des recommandations formulées dans le rapport, dans la mesure où l'Organisation elle-même est consciente des problèmes qui se posent et s'est activement employée à y chercher des solutions. Tout en appuyant les principales constatations du rapport, le Secrétaire générale souhaite souligner que certaines des recommandations formulées dans le rapport du Corps commun d'inspection nécessiteront que l'Assemblée se prononce à leur sujet avant de pouvoir être mises en application.



I. Introduction

1. Le rapport du Corps commun d'inspection intitulé « Examen du concours national comme outil de recrutement » (voir A/62/707) évalue le processus d'examen et de recrutement ainsi que son impact sur les résultats obtenus par l'Organisation dans le domaine du recrutement.
2. Le Secrétaire général constate avec satisfaction que le rapport du Corps commun d'inspection reconnaît que, dans l'ensemble, le système du concours national comme outil de recrutement (CNR) a atteint les trois principaux objectifs définis dans les résolutions pertinentes de l'Assemblée générale. Il est fait observer dans le paragraphe 46 du rapport du Secrétaire général intitulé « Investir dans le capital humain » (A/61/255) que l'un « des principaux outils employés pour améliorer la représentation des États Membres non représentés ou sous-représentés, ou qui risquent de le devenir, est le concours national ». Le rapport du Corps commun d'inspection a fait état de données qualitatives et quantitatives qui étayent les déclarations du Secrétaire général et a confirmé que le recrutement à partir de la liste des lauréats du concours national avait eu un impact notable sur l'amélioration de la représentation géographique au sein de l'Organisation. Le rapport (par. 17) a également constaté que 84 % au total des directeurs considéraient que le niveau de connaissances et de compétences professionnelles des fonctionnaires recrutés à l'issue du concours national était bon ou excellent, ce qui montre que ce système met à la disposition de l'Organisation de jeunes administrateurs hautement qualifiés. Qui plus est, les fonctionnaires recrutés par cette voie ont contribué à améliorer l'équilibre entre hommes et femmes au sein du Secrétariat, dans la mesure où 56,8 % des lauréats du concours recrutés au cours des cinq dernières années étaient des femmes.
3. Le rapport souligne que le programme comporte plusieurs lacunes, mais qu'il y a lieu de constater que des efforts sont actuellement entrepris pour examiner ces problèmes et y remédier.

II. Observations concernant certaines recommandations

Recommandation 1

L'Assemblée générale devrait demander au Secrétaire général de lui rendre compte, à sa soixante-troisième session, de la mise en œuvre des recommandations contenues dans le présent rapport, en particulier celles qui visent à réduire la longueur du processus du concours national de recrutement et à améliorer la gestion de la liste de lauréats.

4. Le Secrétaire général rendra compte à l'Assemblée générale, à sa soixante-troisième session, de la mise en œuvre des recommandations contenues dans le rapport du Corps commun d'inspection, si l'Assemblée lui en fait la demande.

Recommandation 2

Le Secrétaire général devrait réglementer, par la voie d'une instruction administrative, l'ensemble du processus du concours national de recrutement, y compris les dispositions à prendre pour annoncer les concours, admettre les candidats à y participer et les organiser, les différentes phases du processus

décisionnel et opérationnel faisant l'objet d'une délégation de pouvoir clairement définis.

5. Le Secrétaire général souscrit à la recommandation concernant la réglementation, par la voie d'une instruction administrative, de l'ensemble du processus du concours national de recrutement. Le processus actuel repose dans une large mesure sur les décisions prises par les différents directeurs ainsi que sur les procédures établies informellement sur le modèle de l'examen de passage de la catégorie des agents des services généraux à celle des administrateurs. Toutefois, les deux systèmes diffèrent à certains égards, et le Secrétaire général reconnaît que certains des aspects critiques du processus, tels que les critères régissant l'organisation des examens, la présélection, l'évaluation et la sélection des candidats, tout en étant clairement réglementés sur le plan interne, ne sont peut-être pas suffisamment transparents pour tous les intéressés.

Recommandation 3

Le Secrétaire général doit prendre des mesures concertées pour améliorer la fiabilité de la planification des effectifs en rapport avec le concours national de recrutement et en faire une composante cohérente de la planification stratégique globale des effectifs de l'Organisation.

6. Le Secrétaire général souscrit à cette recommandation. Comme l'ont relevé les inspecteurs, la planification des effectifs en rapport avec le concours national de recrutement est une nouvelle tâche qui a été confiée au Service de la planification, de l'administration et du suivi du Bureau de la gestion des ressources humaines, et les activités connexes en sont encore dans la phase initiale. En vertu de la restructuration du Bureau de la gestion des ressources humaines proposée par le Secrétaire général dans le chapitre 28C du projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2008-2009 (A/62/6 (sect. 28C et Corr.1), on envisage de procéder à un réajustement des fonctions d'élaboration des politiques, de planification stratégique et de suivi en matière de ressources humaines, l'objectif étant de rendre l'Organisation mieux à même d'attirer et de maintenir à son service un personnel hautement compétent ainsi que de renforcer les moyens d'action connexes. Le Bureau de la gestion des ressources humaines s'attachera à améliorer la planification des effectifs, notamment en fournissant des analyses et prévisions d'ensemble de manière intégrée, ainsi qu'à faciliter le suivi des résultats obtenus sur le plan de la gestion des ressources humaines.

7. La restructuration proposée du Bureau de la gestion des ressources humaines vise notamment à répondre aux préoccupations exprimées par les inspecteurs en ce qui concerne la nécessité de mieux adapter les activités de la Section des examens et des tests à la planification des effectifs, et à améliorer la planification des concours nationaux comme outil de recrutement ainsi que la gestion des fichiers des lauréats du concours.

Recommandation 4

Le Secrétaire général doit veiller à ce que le choix des groupes professionnels dans lesquels des concours sont organisés cadre avec la politique globale en matière de ressources humaines de l'Organisation.

8. Le Secrétaire général souscrit à cette recommandation. Le Bureau de la gestion des ressources humaines s'efforcera d'éviter la spécialisation excessive des groupes professionnels et d'offrir la possibilité de se présenter aux concours à davantage de groupes professionnels dont les tâches sont de caractère général.

Recommandation 5

Le Secrétaire général doit élaborer et appliquer une série de mesures destinées à réduire la longueur du processus du concours national de recrutement actuel, en particulier le processus d'organisation des concours, en y investissant des ressources financières proportionnées. Les dates exactes du début et de la fin de la phase du concours doivent être fixées et rendues publiques.

9. Le processus actuel du concours est particulièrement long au stade de la correction des épreuves, pour lequel les ressources financières sont pratiquement inexistantes. Dans la plupart des cas, les membres du jury acceptent à titre bénévole de consacrer une partie de leur temps à la correction des épreuves, tâche dont ils s'acquittent en sus de leurs attributions normales. Si des ressources financières étaient dégagées conformément à la recommandation 5, la durée de la phase de correction des épreuves pourrait être notablement réduite, de sorte qu'il serait possible de fixer et de rendre publiques les dates exactes du début et de la fin de la phase du concours. En résumé, le Secrétaire général souscrit à la recommandation 5, mais ne peut s'engager à lui donner suite tant que les ressources appropriées n'auront pas été allouées.

Recommandation 6

Le Secrétaire général doit impulser des mesures visant à faire en sorte qu'une responsabilisation conjointe renforcée s'impose à l'Organisation et appuie l'activité des jurys d'examen spécialisés. Pour maintenir la qualité de la phase du concours, il importe de définir des critères précis de sélection des membres des jurys et de faire dûment prendre en considération le travail des membres de ces jurys dans le système d'évaluation et de notation des fonctionnaires.

10. Le Secrétaire général souscrit de manière générale à cette recommandation. Des dispositions détaillées seront établies pour la sélection des membres des jurys. La possibilité de prendre en compte systématiquement, aux fins de l'évaluation et de la notation des fonctionnaires, du travail effectué par les membres des jurys et les autres tâches dont les fonctionnaires peuvent s'acquitter en sus de leurs attributions normales, est à l'étude.

Recommandation 7

Dans le cadre de la nouvelle instruction administrative réglementant le système du concours national de recrutement, le Secrétaire général doit réorganiser et renforcer le Jury central d'examen et de recrutement en lui confiant un rôle d'encadrement stratégique du processus du concours.

11. Bien que le Jury central d'examen et de recrutement ait d'importantes responsabilités en matière de supervision, le Secrétaire général reconnaît que ses membres, son fonctionnement, son rôle et ses responsabilités ne sont pas définis et

réglementés aussi clairement que celles du Jury central. Le Secrétaire général souscrit à la recommandation tendant à publier une instruction administrative qui réglementera tout le processus du concours national de recrutement en définissant clairement les délégations de pouvoir concernant les différents éléments du processus décisionnel et opérationnel.

Recommandation 8

Le Secrétaire général devrait élaborer et mettre en œuvre un plan d'action en vue de la réorganisation de l'actuel système de gestion de la liste du concours national de recrutement afin de remédier aux défauts recensés, notamment en mettant en place un système intégré de recrutement et de réaffectation à la classe P-2 et en renforçant l'informatisation de la gestion de la liste à partir du site Web.

12. Le Secrétaire général souscrit à l'observation faite par les inspecteurs, à savoir que le nombre de lauréats actuellement inscrits sur la liste est supérieur à celui dont on a besoin pour pourvoir les postes P-2 vacants dans l'Organisation. En tout état de cause, il est inévitable qu'il y ait toujours davantage de candidats inscrits sur la liste que de postes disponibles. Pour qu'un processus de sélection par voie de concours existe, ainsi que l'a demandé l'Assemblée générale, il faut que les directeurs de programme aient la possibilité de choisir parmi une gamme de candidats qualifiés.

13. Compte tenu des considérations qui précèdent, le Secrétaire général examine depuis quelque temps déjà diverses initiatives ayant pour objet de réduire le nombre des candidats inscrits sur la liste des lauréats du concours. Une initiative majeure à cet égard est la proposition faite récemment par le Bureau de la gestion des ressources humaines de fusionner la Section des examens et des tests avec le Service du recrutement et des affectations au sein d'une nouvelle Division du recrutement et des affectations, ainsi qu'il est expliqué dans le budget-programme de l'exercice biennal 2008-2009. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a relevé que la séparation actuelle de la Section des examens et des tests et du Service du recrutement et des affectations au sein de deux divisions distinctes avait entraîné un problème de communication qui s'était traduit par un processus de planification qui manquait de fiabilité. Une fusion de la Section des examens et des tests avec le Service du recrutement et des affectations dans le cadre d'une division unique renforcera la communication durant le processus de planification et améliorera les moyens dont est doté le Bureau de la gestion des ressources humaines pour assurer de façon satisfaisante la planification stratégique d'ensemble des effectifs de l'Organisation.

14. Certaines initiatives, telles que la fusion des deux services susmentionnés, ont pour objet de contrôler le nombre de candidats inscrits sur la liste, mais d'autres initiatives visent à élargir le recrutement de candidats figurant sur cette liste. Dans son rapport, le Corps commun d'inspection a reconnu que l'Organisation avait récemment mis en place une politique visant à pourvoir les postes P-2 vacants en faisant appel à des lauréats du concours national de recrutement pour une période de trois mois ou plus. La première série d'affectations a été menée à bien, ce qui a permis de faire appel à 11 nouvelles recrues. La nouvelle politique a donc eu un impact positif. Une deuxième série d'affectations sera lancée sous peu et on compte qu'on y tiendra compte des diverses leçons tirées de la première opération.

15. L'Organisation cherche également à accroître le nombre de candidats inscrits sur la liste qui sont recrutés à la classe P-3. Pour chaque poste P-3 vacant affiché sur le système Galaxy, le Bureau de la gestion des ressources humaines consulte la liste des lauréats du concours national de recrutement et soumet les noms des candidats qualifiés aux directeurs de programme pour examen. En janvier 2007, le Bureau de la gestion des ressources humaines a par ailleurs renforcé son engagement de faire appel à la liste des lauréats du concours en demandant aux directeurs de programme qu'ils fassent état des raisons pour lesquelles ils avaient sélectionné des candidats extérieurs qui n'avaient pas subi les épreuves du concours. Des consultations ont également été engagées pour s'assurer que le système de gestion en ligne des nominations et affectations permette d'identifier les lauréats du concours figurant sur la liste qui postulent en ligne à des postes P-3 vacants.

16. Le Corps commun d'inspection a également évoqué un certain nombre d'initiatives visant à réduire la longueur de la liste des candidats, par exemple en réduisant le nombre de pays convoqués pour le concours national de recrutement et en éliminant automatiquement au bout d'un certain nombre d'années les candidats inscrits sur la liste. Le Secrétaire général sollicitera l'avis des États Membres à ce sujet.

17. L'Organisation peut apporter des modifications à la liste en élargissant le nombre des postes disponibles au-delà de ceux qui relèvent de la catégorie des postes soumis à la répartition géographique. À cet égard, le Bureau de la gestion des ressources humaines a déjà élargi la possibilité de recruter des lauréats du concours pour des postes financés au moyen des fonds extrabudgétaires et par imputation sur le compte d'appui, et a l'intention d'envisager de prendre de nouvelles mesures à cet égard conformément aux mandats qui lui sont actuellement assignés par l'Assemblée générale.

18. En ce qui concerne les observations faites par le Corps commun d'inspection au sujet de l'appui insuffisant dont fait l'objet l'informatisation de la gestion de la liste, le Secrétariat a entrepris la mise en place d'un nouveau système de gestion des talents qui devrait remplacer en 2008 le système actuel de gestion en ligne des nominations et affectations. Le nouveau système de gestion des talents permettra de répondre à un certain nombre des préoccupations exprimées par le Corps commun d'inspection en ce qui concerne le système actuel de gestion de la liste des lauréats du concours.

19. Le système de gestion des talents permettra aux candidats d'accéder plus facilement aux informations et de disposer d'un outil grâce auquel ils pourront gérer leur propre candidature. Ce système permettra également de renforcer la communication avec les candidats.

Recommandation 9

Le Secrétaire général doit, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, proposer au Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat d'étudier la possibilité d'une coopération, sur une base volontaire, entre les organisations du système des Nations Unies au sujet des concours de recrutement, de la gestion des listes et d'autres questions connexes liées au recrutement.

20. Le Secrétaire général, en sa qualité de Président du Conseil des chefs de secrétariat, prend note de la recommandation du Corps commun d'inspection et s'efforcera d'instaurer une coopération, sur une base volontaire, entre les organisations du système des Nations Unies.

III. Conclusion

21. Comme il est indiqué au début de la présente note, le Secrétaire général est conscient d'un certain nombre des problèmes qui ont été recensés dans le rapport du Corps commun d'inspection et a pris des initiatives visant à y remédier. Avec la mise en application du système de gestion des talents prévue pour 2008, on compte qu'un certain nombre des recommandations énoncées dans ce rapport seront mises en application. Le Secrétaire général demandera à l'Assemblée générale, durant sa soixante-troisième session, des éclaircissements au sujet d'un certain nombre de questions, dont celles qui concernent l'affichage des postes vacants et la suppression de candidats inscrits sur la liste.
