



# Assemblée générale

Distr. générale  
1<sup>er</sup> mars 2022  
Français  
Original : anglais

Soixante-seizième session  
Point 143 de l'ordre du jour  
Gestion des ressources humaines

## Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel

### Rapport du Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires

#### I. Introduction

1. Le Comité consultatif pour les questions administratives et budgétaires a examiné le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat et les données démographiques relatives au personnel ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#)). À cette occasion, il s'est entretenu en ligne avec des représentants du Secrétaire général, qui lui ont fourni des renseignements supplémentaires et des éclaircissements avant de lui faire parvenir des réponses écrites le 24 février 2022.

2. Le Secrétaire général indique que son rapport annuel, qui contient des données relatives au personnel du Secrétariat pour l'année 2020<sup>1</sup>, fait suite aux résolutions de l'Assemblée générale concernant la gestion des ressources humaines, dont la plus récente est la résolution [72/254](#).

#### II. Contexte et généralités

3. Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général a présenté une stratégie globale des ressources humaines pour la période allant de 2019 à 2021 et que les observations et recommandations du Comité figuraient dans ses rapports connexes (voir [A/73/497](#), par. 51 à 65 et 82, et [A/75/765](#), par. 11). Le Comité rappelle également que l'Assemblée générale est saisie de ces rapports, ainsi que d'autres rapports sur les ressources humaines, notamment sur la composition du Secrétariat, présentés depuis la soixante-treizième session, suite à sa décision de reporter leur examen à la première partie de la reprise de la soixante-seizième session (décision 75/553 B).

<sup>1</sup> Le rapport sur la composition du Secrétariat est complété, tous les deux ans, par un additif qui porte sur le personnel fourni à titre gracieux, les fonctionnaires retraités et les consultants et vacataires. L'additif le plus récent couvre la période 2018-2019 ([A/75/591/Add.1](#)).



4. Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de lui présenter, à sa soixante-dix-septième session, une stratégie des ressources humaines actualisée. Si l'Assemblée donne son accord, la stratégie actualisée devrait traiter des questions qui ont régulièrement posé des difficultés au fil du temps, dont le Comité a examiné un grand nombre à maintes reprises, notamment les irrégularités dans le processus de sélection du personnel, le rajeunissement des effectifs, l'égalité de traitement des candidats externes et internes, et les obstacles à la réalisation des objectifs de répartition géographique équitable et d'équilibre entre les sexes, la nécessité d'améliorer l'évaluation et la notation, ainsi qu'un cadre de responsabilisation approprié pour la gestion des ressources humaines (voir également [A/75/765](#), par. 10 et 11 et [A/73/497](#), par. 61). La stratégie devrait également inclure des informations détaillées sur l'impact des enseignements tirés de la pandémie de maladie à coronavirus (COVID-19) sur la gestion des ressources humaines, les examens en cours des modalités de travail et toute initiative ou proposition connexe. La stratégie devrait, en outre, tenir compte de l'application des recommandations du Comité des commissaires aux comptes sur les questions liées aux ressources humaines approuvées par l'Assemblée.

5. Le Comité consultatif prend note d'une série de documents d'orientation dans lesquels le Secrétariat a défini les grands objectifs et les actions stratégiques liés à la gestion des ressources humaines, notamment le document intitulé « Stratégie de gestion des personnes 2021-2025 : notre feuille de route pour l'avenir », publié en août 2021 par le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité, et le Bureau des opérations d'appui du Département de l'appui opérationnel. **Compte tenu du nombre et de la portée des initiatives et des orientations politiques contenues dans de multiples documents sur la gestion des ressources humaines parus au cours des dernières années, le Comité consultatif souligne, d'une manière générale, qu'il importe de fournir plus de précisions en ce qui concerne les propositions nécessitant l'approbation de l'Assemblée générale et les mesures relevant de la compétence du Secrétaire général, agissant en sa qualité de chef de l'Administration (voir l'Article 97 de la Charte des Nations Unies), ainsi que le chevauchement éventuel et la conciliation de différentes approches. Le Comité compte également que le Secrétaire général veillera à ce que les définitions, objectifs, initiatives et stratégies figurant dans les différents rapports et documents soient pleinement conformes aux résolutions pertinentes de l'Assemblée.**

6. Ayant demandé des précisions au sujet d'une question connexe, le Comité consultatif a été informé que ce que le Secrétariat entendait par diversité s'étendait à l'identité, à l'origine et à des éléments de caractérisation comme l'aptitude, le handicap, la race, l'ethnicité, la religion, la situation socioéconomique, l'âge, l'identité de genre et l'orientation sexuelle, autant de notions que le Secrétariat aspire à comprendre, à intégrer pleinement à son mode de gestion des ressources humaines et à voir refléter dans ses effectifs. Le Comité note que la définition figure également dans la Stratégie de gestion des personnes 2021-2025 et dans le dernier rapport du Secrétaire général intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » (voir [A/75/540](#), par. 50). Dans sa résolution [73/273](#), l'Assemblée générale a approuvé l'ajout, par la Commission de la fonction publique internationale, de la diversité des effectifs au cadre actualisé de gestion des ressources humaines, tel qu'indiqué dans le rapport de la Commission pour 2018 (voir [A/73/30](#), annexe V), comme suit :

La composition du personnel de toutes les organisations appliquant le régime commun des Nations Unies devrait être caractérisée par la diversité sous ses différents aspects (notamment en ce qui concerne la répartition géographique et

la représentation des sexes, ainsi que la prise en compte du multiculturalisme, de la diversité générationnelle, du multilinguisme, et du point de vue des personnes handicapées), et cette diversité devrait être adoptée en tant qu'élément constitutif du processus de prise de décisions en vue d'améliorer les résultats des organisations.

7. Le Comité consultatif rappelle la définition de la diversité approuvée par l'Assemblée générale dans sa résolution 73/273. Le Comité note que ce que le Secrétaire général entend par diversité n'est pas entièrement conforme à ce qui est approuvé par l'Assemblée en la matière et compte que de nouvelles précisions seront fournies à celle-ci lorsqu'elle examinera le présent rapport (voir également A/75/765, par. 22 à 24 ; voir également par. 5 du présent rapport).

### III. Données démographiques relatives au personnel

8. Le Secrétaire général indique que le Secrétariat comptait 36 827 fonctionnaires au 31 décembre 2020 (A/76/570 et A/76/570/Corr.1, tableau 1). Les informations qu'il présente dans son rapport sont regroupées en cinq sections (introduction, analyses concernant les effectifs, ensemble du personnel du Secrétariat, mouvements de personnel, et fonctionnaires dont le recrutement est soumis au système des fourchettes optimales), les trois dernières contenant des données organisées sous les rubriques entité, catégorie, genre, âge, et, le cas échéant, type d'engagement. Des informations sont également fournies concernant la composition démographique du personnel en 2020 ainsi que l'évolution démographique de ce dernier entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2020.

#### A. Généralités

##### 1. Présentation et analyse

9. Le Secrétaire général indique que son rapport a fait l'objet d'améliorations considérables, l'objectif étant de fournir aux États Membres de meilleures analyses des effectifs dans les sections III à V, moyennant, entre autres, l'inclusion de variables supplémentaires, dont l'âge, ainsi que des données plus étalées dans le temps, telles que des prévisions s'étalant sur plus de 10 ans concernant les départs à la retraite. En outre, la section II sur les analyses concernant les effectifs, qui a été introduite dans le rapport présenté à la soixante-quinzième session de l'Assemblée générale (A/75/775), contient une analyse approfondie des principales étapes de la procédure de recrutement, ventilées par représentation géographique, genre et âge des candidats (A/76/570 et A/76/570/Corr.1, par. 2 à 4, 9 et 10). Afin d'ajouter un niveau de ventilation des données démographiques qui rende compte des divers contextes dans lesquels l'Organisation opère, le Secrétaire général introduit pour la première fois, dans son rapport, une structure de répartition du personnel en fonction de sept groupes d'entités (entités des services centraux, entités axées sur le terrain, entités basées au Siège, bureaux hors Siège, opérations de paix, commissions économiques régionales, et système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents), l'ensemble du personnel étant également réparti entre quatre catégories d'entités, à savoir les départements/bureaux, les commissions régionales, les tribunaux et les opérations de maintien de la paix, missions politiques spéciales et autres présences politiques (ibid., par. 106). Le Comité consultatif a souligné au fil des ans qu'il fallait faire une plus grande place à l'analyse des tendances et mieux comprendre les raisons profondes de ces tendances afin de prendre des mesures correctrices et d'améliorer les politiques en conséquence (voir A/75/775, par. 6, A/74/696, par. 7 et 8, et A/73/497, par. 8 et 9). Le Comité note que, malgré la quantité importante

d'informations qu'il contient, le dernier rapport du Secrétaire général continue de présenter des lacunes pour ce qui est des informations statistiques (voir, par exemple, par. 20, 26, 33 et 34 du présent rapport) ou de l'analyse détaillée des tendances et des raisons profondes de celles-ci (voir, par exemple, par. 12, 28 et 29 du présent rapport), et qu'il manque d'informations analytiques mettant en corrélation les données et les tendances avec les objectifs de gestion des ressources humaines, les défis persistants et émergents, et les actions proposées. Le Comité note, en particulier, l'absence d'analyse sur la possibilité offerte par le nombre élevé de départs à la retraite prévus pour la période 2020-2040 pour réaliser des progrès significatifs sur de multiples objectifs en matière de ressources humaines, notamment en ce qui concerne la répartition géographique équitable, l'équilibre entre les sexes (en particulier dans les missions sur le terrain) et le rajeunissement des effectifs, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 et à l'Article 8 de la Charte des Nations Unies (voir également par. 24 du présent rapport)<sup>2</sup>.

## 2. Cycle du rapport annuel

10. Le Comité consultatif note que le rapport du Secrétaire général intitulé « Composition du Secrétariat : données démographiques relatives au personnel » est présenté chaque année. Au paragraphe 13 de son tout dernier rapport, le Secrétaire général indique qu'il est envisagé de présenter des analyses détaillées et prospectives dans un rapport biennal, dont l'établissement nécessite souvent une triangulation des données, des consultations entre différents secteurs d'activité et des analyses comparatives des données qui s'étendent au-delà de l'horizon temporel actuellement disponible dans le cadre du cycle du rapport annuel. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que le Secrétaire général continuerait à présenter des rapports annuels sur la composition du Secrétariat, comme le lui avait demandé l'Assemblée générale. Selon le Secrétariat, si l'on part du principe qu'il faut établir le rapport sur la composition du Secrétariat et harmoniser le rapport en fonction des rapports stratégiques sur la gestion des ressources humaines présentés tous les deux ans, une périodicité biennale permettrait d'élaborer des rapports plus analytiques, globaux et stratégiques sur l'état des effectifs des Nations Unies et s'accompagnerait d'une extension des données démographiques accessibles sur support numérique, en temps voulu, de manière plus régulière. Le Comité rappelle que, dans son précédent rapport, le Secrétaire général avait proposé, sur la base de considérations analogues, d'établir un rapport non plus chaque année mais tous les deux ans ([A/75/591](#), par. 12 et 13). **Le Comité consultatif rappelle qu'il s'était prononcé contre la proposition formulée par le Secrétaire général dans son précédent rapport tendant à établir un rapport tous les deux ans et reste d'avis que, compte tenu des nombreuses initiatives qui ont été lancées et des questions touchant la politique qui n'ont pas été résolues, il faudra continuer d'établir un rapport annuel, lequel donnera une vue d'ensemble de l'exécution de ces initiatives et permettra de repérer rapidement les problèmes éventuels et de trouver promptement des solutions (voir [A/75/775](#), par. 8).**

<sup>2</sup> Aux termes du paragraphe 3 de l'Article 101, « [...] la considération dominante dans le recrutement et la fixation des conditions d'emploi 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. Sera dûment prise en considération l'importance d'un recrutement effectué sur une base géographique aussi large que possible ».

## B. Données et tendances relatives au personnel du Secrétariat

11. On trouve dans le rapport du Secrétaire général des données statistiques relatives au personnel du Secrétariat au 31 décembre 2020 et couvrant la période allant du 31 décembre 2016 au 31 décembre 2020 (tableaux 1 et 2), qui révèlent ce qui suit : a) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat et des entités apparentées du système des Nations Unies a augmenté de 4,4 %, passant de 76 234 à 79 605, ce qui s'explique par l'augmentation des effectifs du Fonds des Nations Unies pour l'enfance et du Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés ; b) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat a diminué de 7,1 %, passant de 39 651 à 36 827 ; c) la proportion des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur dans l'effectif total du Secrétariat a augmenté, passant de 32,4 % à 36,8 %, tandis que celle des agents des services généraux et des catégories apparentées a diminué, passant de 57,8 % à 54,0 % ; d) la proportion des personnes titulaires d'un engagement à titre permanent ou d'un engagement continu dans l'effectif total a augmenté, passant de 25,4 % à 28,5 %, tandis que celle des personnes titulaires d'un engagement de durée déterminée a diminué, passant de 67,2 % à 64,3 %, principalement en raison d'une opération de conversion d'engagements en engagements continus conclue en 2018 ; e) la proportion des femmes dans l'effectif total est passée de 35,1 % à 38,6 % ; f) l'âge moyen des fonctionnaires du Secrétariat a augmenté, passant de 44,8 à 46,8 ans ; g) l'ancienneté moyenne au Secrétariat est passée de 8 à 9,6 ans ; h) le nombre de fonctionnaires du Secrétariat soumis au principe de la répartition géographique a augmenté de 4 %, passant de 3 005 à 3 129 ; i) le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour ce qui est de la représentation aux postes soumis au principe de la répartition géographique est passé de 102 à 109.

12. Le tableau 1 indique qu'au 31 décembre 2020, le nombre de membres du personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées s'élevait à 19 878, représentant une augmentation de 177 personnes (ou 0,9 %) par rapport à la période précédente. Le Comité consultatif note que cette évolution contredit la tendance à la baisse du nombre de fonctionnaires de ces catégories observée les années précédentes. Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que l'augmentation était due à des recrutements effectués dans le système des coordonnatrices et coordonnateurs résidents (385 personnes) et au Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (64 personnes), complétés par des augmentations des effectifs moins importantes observées dans 31 autres entités. **Le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de bien rendre compte de l'évolution des effectifs et de l'expliquer comme il se doit dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat.**

### 1. Représentation géographique : système des fourchettes optimales

13. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au 31 décembre 2020, 3 129 fonctionnaires du Secrétariat étaient soumis à la répartition géographique en vertu du paragraphe 66 de la résolution 65/247 de l'Assemblée générale, dans laquelle celle-ci a décidé que les fonctionnaires ne conserveraient ce statut que tant qu'ils occuperaient un poste soumis au principe de la répartition géographique, sauf s'ils avaient été engagés dans le cadre du programme Jeunes administrateurs. La différence entre le nombre de postes (3 681) et le nombre de fonctionnaires soumis au principe de la répartition géographique (3 059) s'explique par le fait que 416 des postes en question étaient vacants, 159 étaient provisoirement occupés par des fonctionnaires n'ayant pas ce statut et 47 étaient occupés par des fonctionnaires engagés pour une durée déterminée. En outre, le nombre total de fonctionnaires soumis au principe de la répartition géographique (3 129) comprend 70 participants au programme Jeunes

administrateurs occupant des postes non soumis au principe de la répartition géographique (A/76/570 et A/76/570/Corr.1, par. 140, et note 24). Le Comité consultatif note que le nombre de postes vacants soumis au principe de la répartition géographique a augmenté de 50,7 %, alors qu'au 31 décembre 2019, le nombre de ce groupe de postes était de 276 (A/75/591, note 22). **Le Comité consultatif se déclare préoccupé par le nombre important de postes vacants soumis au principe de la répartition géographique ainsi que par le nombre élevé de postes soumis au principe de la répartition géographique occupés à titre temporaire par des fonctionnaires n'ayant pas ce statut et engagés pour une durée déterminée. Le Comité recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de prendre toutes les mesures nécessaires pour pourvoir rapidement ces postes vacants soumis au principe d'une répartition géographique équitable et de veiller à ce que la procédure de pourvoi temporaire des postes soumis au principe de la répartition géographique garantisse que la représentation géographique soit pleinement prise en compte et que les fonctionnaires occupant ces postes dans le cadre d'engagements de durée limitée se voient accorder le statut géographique pour la durée de leur engagement, dans un souci de transparence accrue et d'une représentation géographique plus équitable. Le Comité espère qu'il sera rendu compte de ces efforts et du taux d'occupation de ces postes dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat (voir également A/75/775, par. 20).**

14. Le tableau ci-après résume l'évolution de la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2020 (A/76/570 et A/76/570/Corr.1, tableau 39).

**Évolution de la représentation des États Membres au regard du système des fourchettes optimales de 2016 à 2020 (données arrêtées au 31 décembre)**

(Nombre d'États Membres : 193)

<i>Année</i>	<i>Non représentés</i>	<i>Sous-représentés</i>	<i>Se situant dans la fourchette optimale</i>	<i>Surreprésentés</i>
Décembre 2016	18	44	102	29
Décembre 2017	19	44	103	27
Décembre 2018	21	40	105	27
Décembre 2019	22	34	108	29
Décembre 2020	20	37	109	27

15. Le Comité consultatif note qu'au cours de la période de cinq ans allant de 2016 à 2020, le nombre d'États Membres se situant dans la fourchette optimale pour ce qui est de la représentation aux postes soumis au principe de la répartition géographique a augmenté, passant de 102 à 109, et le nombre d'États Membres sous-représentés a diminué, passant de 44 à 37. Toutefois, le Comité note également que le nombre d'États Membres non représentés a augmenté, passant de 18 à 20, et que le nombre d'États Membres surreprésentés est resté élevé, oscillant entre 29 et 27 durant cette période.

16. Le Secrétaire général donne également des informations sur 73 fonctionnaires du Secrétariat nommés à des postes soumis au principe de la répartition géographique en 2020, soit : a) 1 fonctionnaire originaire d'un État Membre non représenté ; b) 24 fonctionnaires originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 22 fonctionnaires originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 26 fonctionnaires originaires d'États Membres surreprésentés (ibid., tableau 45). Le Comité consultatif note qu'en 2020, seules 34 % des nominations



initiales à des postes du Secrétariat soumis au principe de la répartition géographique concernaient des personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Le Comité note également que ce pourcentage est resté inchangé depuis 2018 et ne représente qu'une variation minime par rapport à celle de 36 % en 2017 et de 32 % en 2016 (voir également [A/75/775](#), par. 13, et [A/74/696](#), par. 12, ainsi que par. 20 ci-après).

17. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, d'ici à la fin de 2030, le Secrétariat devrait, pour pourvoir des postes soumis au principe de la répartition géographique, recruter 717 personnes originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés, ainsi que d'États Membres qui passeront dans les catégories des États non représentés et sous-représentés en raison des départs à la retraite prévus du personnel soumis au principe de la répartition géographique, pour que ces États se situent dans la fourchette optimale, sur la base du nombre de membres du personnel qui sont soumis à la répartition géographique au 31 décembre 2020 et des départs à la retraite qui sont prévus ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), par. 164 ; voir également par. 9 du présent rapport).

#### **a) Stratégie en matière de représentation géographique**

18. Le Comité consultatif rappelle que le Secrétaire général a introduit le concept de « diversité géographique », terme qui englobe à la fois une répartition géographique équitable et une plus grande diversité des groupes régionaux, dans sa Stratégie en faveur de la diversité géographique, qui a été publiée en janvier 2020 par le Bureau des ressources humaines du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité ([A/75/765](#), par. 9 et 19 à 21). Ayant demandé des précisions, le Comité a été informé que la Stratégie avait été révisée en 2021 et que la nouvelle version devrait être publiée en avril 2022, sous le titre « Stratégie en matière de représentation géographique ». Il a également été informé que ladite stratégie était censée :

a) Fournir une approche structurée aux fins : i) d'une représentation géographique équitable pour les postes soumis au principe de la répartition géographique, qui sont assujettis au système des fourchettes optimales ; ii) d'une plus grande diversité géographique pour les postes non soumis au principe de la répartition géographique, qui comprennent les postes financés au moyen du compte d'appui aux opérations de maintien de la paix et de contributions volontaires, ainsi que les postes linguistiques relevant du budget-programme. Selon le Secrétariat, la réalisation d'une meilleure représentation des divers groupes régionaux, telle qu'envisagée par le Secrétaire général, ne serait pas incompatible avec l'objectif consistant à assurer une répartition géographique équitable ;

b) Viser à ce que chaque État Membre non représenté le soit, et à ce qu'autant d'États Membres sous-représentés que possible se retrouvent dans le système des fourchettes optimales (voir [A/76/570](#) et [A/76/570/Corr. 1](#), par. 14) ;

c) Adopter une approche à trois volets afin d'atteindre les objectifs, pour : i) orienter en interne les décisions de nomination grâce aux instructions données par la hiérarchie, à des activités de sensibilisation et d'information, et à un dispositif d'application du principe de responsabilité plus solide ; ii) redoubler d'efforts en externe pour attirer de nouveaux talents, en organisant des activités de prospection, en présentiel et en ligne ; iii) tirer parti des partenariats existants avec les États Membres, les organismes des Nations Unies et d'autres réseaux.

19. **Le Comité consultatif rappelle que, dans sa résolution 71/263 (par. 9 et 17), l'Assemblée générale a demandé que le Secrétariat parvienne à une répartition géographique équitable de ses effectifs. Le Comité rappelle également qu'il a**

recommandé que l'Assemblée prie le Secrétaire général d'améliorer la représentation géographique du personnel conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte et de rendre compte de la question dans son prochain rapport sur la composition du Secrétariat ([A/75/775](#), par. 16). Il note que la Stratégie en matière de représentation géographique du Secrétaire général devrait paraître sous peu et espère qu'elle contiendra des objectifs clairs assortis de délais et d'indicateurs de réalisation allant au-delà des fourchettes optimales. Le Comité rappelle en outre qu'il a recommandé que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'élaborer une stratégie globale visant à améliorer la représentation géographique, y compris des mesures concrètes, des critères et des échéances qui devraient faire partie de la stratégie globale affinée des ressources humaines qui sera soumise à l'Assemblée, pour examen ([A/75/765](#), par. 18, et [A/73/497](#), par. 69). Il compte également que le Secrétaire général s'efforcera davantage de faire en sorte qu'à l'avenir, les initiatives et les propositions soient présentées suffisamment tôt pour que le Comité et l'Assemblée puissent les examiner pleinement. Le Comité formule des observations supplémentaires dans son rapport sur le onzième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité ([A/76/728](#)).

#### **b) Contrat de mission des hauts fonctionnaires**

20. Les objectifs en matière de représentation géographique équitable et de diversité des groupes régionaux font également partie du contrat de mission des hauts fonctionnaires conclu avec le Secrétaire général. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les hautes et hauts fonctionnaires étaient tenus, notamment, de : a) nommer des personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés à la moitié des postes soumis au principe de la répartition géographique ; b) s'efforcer de faire progresser l'application du principe de la diversité des groupes régionaux dans chaque entité en sélectionnant des candidates et candidats issus de régions dont le personnel était moins nombreux et en diminuant la proportion de personnel issu du groupe régional le plus représenté. Le Comité note que l'un des problèmes de performance les plus fréquents concerne la diversification régionale ([A/76/728](#), par. 18) et que les informations sur la performance des hauts fonctionnaires en ce qui concerne les objectifs géographiques ne figurent pas dans le rapport du Secrétaire général ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#)). **Le Comité consultatif réitère la recommandation qu'il a déjà faite, à savoir que l'Assemblée générale devrait demander au Secrétaire général de lui présenter, chaque année, des informations sur la performance de chaque entité, assorties des données comparatives pertinentes, dans le cadre de ses futurs rapports annuels sur la composition du Secrétariat, et compte que des informations actualisées seront communiquées à l'Assemblée lorsqu'elle examinera le présent rapport ([A/75/765](#), par. 30).** Le Comité examine plus avant la question du contrat de mission des hauts fonctionnaires dans son rapport sur le onzième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité ([A/76/728](#)).

21. À cet égard, le Comité consultatif a demandé, et reçu, des données sur l'ensemble des effectifs du Secrétariat, ventilés par groupes régionaux. Le Comité attend avec intérêt de recevoir des informations actualisées et d'examiner des questions liées à la représentation des groupes régionaux dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.

#### **2. Équilibre entre les effectifs des deux sexes**

22. Dans son rapport, le Secrétaire général indique qu'au 31 décembre 2020, le pourcentage de femmes par rapport à l'ensemble du personnel du Secrétariat était de 38,6 %, ce qui représente une augmentation de 0,2 % par rapport au 31 décembre



2019. La proportion de femmes dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales était de 24,3 % et, dans les départements/bureaux, commissions régionales et tribunaux, elle était de 49,3 %, demeurant ainsi pratiquement inchangée par rapport à la période précédente, avec une augmentation de 0,1 % dans chaque cas ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), tableau 1). Dans le rapport, il est également indiqué que, sur les 73 fonctionnaires du Secrétariat nommés à des postes soumis au principe de la répartition géographique en 2020 (voir par. 16 du présent rapport), 41 (56 %) étaient des femmes, dont : a) 1 était originaire d'un État Membre non représenté ; b) 12 étaient originaires d'États Membres sous-représentés ; c) 13 étaient originaires d'États Membres se situant dans la fourchette optimale ; d) 15 étaient originaires d'États Membres surreprésentés. Par ailleurs, 20 des femmes nommées étaient originaires de pays en développement et 21 de pays développés (voir [A/76/570](#), tableau 45). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'au vu de la tendance dégagée entre 2016 et 2021, le Secrétariat considérait que la parité à tous les niveaux du Secrétariat était réalisable à l'horizon 2028. **Le Comité recommande à nouveau que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de redoubler d'efforts pour améliorer la parité des genres à tous les niveaux au Secrétariat, y compris dans les opérations de maintien de la paix et les missions politiques spéciales, en privilégiant les personnes originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés et en se conformant au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte, compte dûment tenu du principe de la représentation géographique équitable ([A/75/775](#), par. 17 ; voir également [A/75/765](#), par. 16 et 17).**

### 3. Vieillessement du personnel et rajeunissement du Secrétariat

23. Selon les données présentées dans le rapport, l'âge moyen du personnel du Secrétariat a augmenté de 2 ans, passant de 44,8 ans à 46,8 ans entre le 31 décembre 2016 et le 31 décembre 2020 ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), tableau 2). Il est indiqué dans le rapport que l'âge moyen des candidats sélectionnés est plus élevé que l'âge moyen de l'ensemble des candidats (environ trois ans de plus), ce qui peut être signe d'une préférence pour l'expérience professionnelle plutôt que pour d'autres qualités permettant de prédire les performances futures, par exemple les compétences qui font l'objet d'une évaluation pendant le recrutement. Cela étant, les candidats dotés d'une plus longue expérience professionnelle ont davantage de chances de réussir chaque étape du recrutement, mais cela n'empêche que plus de 60 % des candidats sélectionnés pour les postes des catégories des directeurs et des administrateurs sont plus jeunes que l'âge moyen actuel des employés du Secrétariat (46,8 ans) (*ibid.*, par. 97 et 98). **Le Comité consultatif se déclare préoccupé par l'augmentation de l'âge moyen du personnel du Secrétariat et espère que toutes les mesures nécessaires seront prises pour inverser cette tendance (voir également par. 24 ci-dessous).**

24. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les mesures et les efforts visant à rajeunir les effectifs du Secrétariat prenaient en compte : a) la nécessité d'acquérir de jeunes talents pour remplacer les plus de 3 100 départs à la retraite prévus jusqu'au 31 décembre 2028 ; b) la transition envisagée entre le type d'exigences actuellement requises pour les postes, axées sur l'expérience, et un type d'exigences axées sur les compétences, ainsi qu'une approche fondée sur les points forts pour les décisions en matière de recrutement, dans le contexte de la révision prochaine de la procédure de sélection du personnel (voir par. 35 ci-dessous) ; c) la communication ciblant les jeunes candidats ; d) la poursuite du programme Jeunes administrateurs, principal vivier permettant d'attirer de jeunes talents d'États Membres non représentés et sous-représentés, ce qui contribuera à la fois au rajeunissement des effectifs et au respect du principe de la diversité

géographique ; e) les instructions budgétaires diffusées à toutes les entités, indiquant l'orientation à suivre pour revoir les tableaux d'effectifs et recenser les possibilités de rajeunissement des effectifs. **Le Comité consultatif souligne qu'il importe de prendre en compte les départs à la retraite prévus jusqu'en 2028 afin d'atteindre les multiples objectifs de la gestion des ressources humaines, y compris le rajeunissement des effectifs, la répartition géographique équitable et la parité des genres, et considère que cet effort devrait être facilité par un plan clair comprenant des objectifs spécifiques, mesurables et limités dans le temps, ainsi qu'un mécanisme de responsabilisation approprié. Il compte que des informations actualisées seront communiquées dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.**

#### 4. Fonctionnaires de rang supérieur

25. Au 31 décembre 2020, 152 fonctionnaires du Secrétariat avaient rang de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e) (voir [A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), tableau 23), contre 153 fonctionnaires au 31 décembre 2019, 150 au 31 décembre 2018 et 2017, et 157 au 31 décembre 2016. Les informations actualisées qui ont été communiquées au Comité consultatif sur sa demande révèlent qu'au 31 décembre 2021, sur 159 postes de secrétaire général(e) adjoint(e) ou de sous-secrétaire général(e), 145 étaient occupés par des ressortissants de 72 États Membres. **Le nombre de fonctionnaires de rang supérieur est resté relativement stable au cours des périodes couvertes par les derniers rapports, mais le Comité consultatif souligne qu'il reste nécessaire de surveiller le nombre excessif de postes aux échelons supérieurs de l'Organisation et de veiller à ce qu'à l'avenir, toute proposition de création de poste de rang élevé soit précédée d'un examen approfondi des fonctions et structures existantes en vue de limiter autant que faire se peut les éventuels chevauchements de responsabilité aux plus hauts échelons de l'Organisation (voir également [A/75/775](#), par. 26, [A/74/696](#), par. 20, [A/73/497](#), par. 18, et [A/71/557](#), par. 114) ; voir également par. 26 ci-après).**

26. Les données figurant dans le rapport montrent par ailleurs qu'au 31 décembre 2020, 504 fonctionnaires de classe D-1 et de rang supérieur étaient financés au moyen du budget ordinaire, 170 au moyen du budget du maintien de la paix et 251 au moyen des ressources extrabudgétaires ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), annexe, tableau 3). Le Comité consultatif a demandé, sans l'obtenir, un tableau énumérant tous les postes de classe D-1 et de rang supérieur existants financés au moyen de ressources extrabudgétaires, avec indication du taux d'occupation, y compris la nationalité et le sexe du titulaire. **Le Comité consultatif recommande à nouveau que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général de faire figurer systématiquement, dans les prochains rapports sur la composition du Secrétariat, ainsi que dans le projet de budget-programme, une ventilation détaillée, avec indication du taux d'occupation, y compris la nationalité et le sexe du titulaire, et le lieu d'affectation, de tous les emplois de la classe D-1 et de rang supérieur financés au moyen de toutes les sources de financement (voir également [A/75/775](#), par. 27).**

#### 5. Ancienneté moyenne et démissions

27. Au 31 décembre 2020, l'ancienneté moyenne était de 9,6 ans, soit une augmentation de 0,5 an par rapport à la période précédente ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), tableau 1). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la durée moyenne de service avait enregistré de très légères augmentations d'une année sur l'autre, en partie attribuables au report de l'âge réglementaire du départ à la retraite à 65 ans, entré en vigueur le 1<sup>er</sup> janvier 2018.

28. Les données fournies dans le rapport du Secrétaire général révèlent que 671 membres du personnel du Secrétariat ont démissionné entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 31 décembre 2020. Globalement, les femmes ont affiché un taux de démissions légèrement inférieur à celui des hommes (318 femmes contre 353 hommes). Toutefois, les démissions des femmes sont plus nombreuses au regard de la représentation de celles-ci dans ces catégories, en particulier à la classe D-2. On a également constaté un taux élevé de démissions qui concerne les femmes aux niveaux P-3 et P-4 ainsi qu'aux niveaux FS-5 et FS-6, qu'il convient d'étudier de manière plus approfondie (ibid., par. 137 et tableaux 37 et 38). L'âge moyen des fonctionnaires démissionnaires était de 45,0 ans, et leur ancienneté au moment de la démission était de 8,7 années en moyenne (ibid., par. 139). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les données concernant les raisons des démissions n'étaient pas systématiquement enregistrées mais pouvaient inclure : a) des départs à la retraite anticipés, qui représentaient 12 % de toutes les démissions en 2020 ; b) des possibilités de travail à plus long terme pour les titulaires de contrats temporaires ; c) pour les agents des services généraux et des catégories apparentées, des candidatures à des postes dans d'autres catégories ou à des fonctions plus élevées dans d'autres organisations. **Le Comité consultatif souligne qu'une collecte de données plus systématique et complète sur les démissions et leurs motifs, faite, notamment, dans le cadre d'entretiens de départ, est essentielle pour pouvoir faire une meilleure analyse des tendances, recenser les défis et renforcer la planification opérationnelle des effectifs de l'Organisation à l'appui des objectifs de gestion des ressources humaines. Le Comité compte que des données statistiques sur les démissions et une analyse de la question seront fournies dans les futurs rapports sur la composition du Secrétariat.**

## C. Autres questions liées au recrutement

### 1. Nombre de candidatures par poste ayant fait l'objet d'une procédure de sélection

29. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le nombre moyen de candidatures reçues pour chaque poste ayant fait l'objet d'une procédure de sélection, passant de 309 à 188, a été inférieur de 39 % à celui de 2019, ce qui a coïncidé avec l'introduction de procédures de présélection améliorées et avec d'autres facteurs, notamment la crise de liquidités et le début de la pandémie de COVID-19 ([A/76/570](#) et [A/76/570/Corr.1](#), résumé et tableau 4). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'une analyse plus détaillée était nécessaire pour déterminer l'effet des outils de présélection améliorés sur le nombre de candidatures par poste vacant. **Le Comité consultatif note que les facteurs expliquant la diminution du nombre moyen de candidatures par sélection ne sont pas clairs et espère qu'une analyse de l'impact de chaque facteur sera fournie dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.**

### 2. Candidatures d'États Membres sous-représentés

30. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que la part de candidats d'États Membres sous-représentés parmi les personnes ayant répondu à des avis de vacance publiés entre 2016 et 2020 pour des postes des catégories des directeurs et des administrateurs à pourvoir dans les départements, bureaux, commissions économiques régionales et tribunaux est passée de 19,9 % à 16,8 %. En outre, étant donné que le nombre absolu de candidats d'une catégorie de pays a une forte influence sur les étapes suivantes de la procédure de recrutement, la part de candidats d'États Membres sous-représentés parmi ceux ayant atteint les épreuves d'évaluation ou l'étape de sélection a légèrement diminué pendant la période considérée. Cela étant, il est également indiqué que les candidats d'États Membres sous-représentés ont

statistiquement de meilleures chances d'être sélectionnés et sont très souvent mieux représentés parmi les candidats choisis (ibid., par. 92 et tableau 16). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le nombre de candidatures d'États Membres sous-représentés avait augmenté en 2018 et 2019 (79 023 et 69 557, respectivement) par rapport à 2016 et 2017 (58 500 et 53 814, respectivement), mais avait diminué en 2020, passant à 31 202, en raison du gel des recrutements en vigueur cette année-là.

### 3. Test d'aptitude linguistique

31. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que, toutes catégories de candidatures confondues, le premier motif de rejet est celui des compétences linguistiques (32,1 % des cas) (A/76/570 et A/76/570/Corr.1, par. 36). Ce motif concernait 29,6 % des candidatures non retenues, publiées en 2016-2020 en vue de pourvoir des postes des catégories des directeurs et des administrateurs dans les départements, bureaux, commissions économiques régionales et tribunaux, provenant d'États d'Afrique, 26,9 % de celles provenant d'États d'Amérique latine et des Caraïbes, 26,3 % de celles provenant d'États d'Europe orientale et 23,5 % de celles provenant d'États d'Asie et du Pacifique (ibid., figure 6 et par. 31). Il est indiqué que le niveau de compétence linguistique des candidats étant déterminé en fonction de leurs réponses à un questionnaire d'auto-évaluation inclus dans leur dossier de candidature, un des facteurs qui pourraient expliquer que des candidatures ne sont pas retenues est que les informations fournies par les candidats dans leur dossier ne représentent que l'avis subjectif que chaque personne a de ses propres capacités (ibid., par. 38)<sup>3</sup>. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que le portail des carrières de l'ONU fournissait des informations sur les compétences linguistiques requises et leur évaluation, et que ces exigences étaient un sujet abordé dans les campagnes de recrutement. Toutefois, le Comité a également été informé que le Secrétariat était en train de revoir à la fois la manière dont les compétences linguistiques requises étaient énoncées dans les offres d'emploi, dans l'intention de les harmoniser avec les définitions recensées dans le cadre linguistique de l'ONU, et les informations communiquées aux candidats lors de la préparation de leur dossier de candidature. En outre, le Secrétariat étudie les options relatives aux modalités d'évaluation linguistique, notamment le recours à des examens de langue externes agréés au niveau international. La détermination de l'évaluation et du niveau de compétences linguistiques fait également partie de la révision que celui-ci entend effectuer de toutes les étapes de la procédure de sélection (voir par. 35 du présent rapport). **Le Comité consultatif note le nombre important de candidatures rejetées à cause des compétences linguistiques, dont l'appréciation repose actuellement sur l'auto-évaluation intrinsèquement subjective des candidats. Le Comité compte que le Secrétaire général veillera à ce que les compétences linguistiques requises soient clairement définies dans les offres d'emploi et qu'il étudiera les modalités d'évaluation appropriées. Le Comité attend avec intérêt de recevoir des informations actualisées sur les efforts entrepris dans ce domaine dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.**

<sup>3</sup> Dans les dossiers de candidature, il existe quatre niveaux de compétence linguistique (langue maternelle, courant, confiant, rudimentaire) et quatre domaines de compétence (expression orale, lecture, expression écrite, compréhension). Pour pouvoir se présenter à un poste au Secrétariat, il faut parler couramment au moins une de ses langues de travail, qui sont l'anglais et le français. Les candidatures de personnes qui déclarent avoir un niveau de compétence autre que celui de « langue maternelle » ou « courant » pour la langue dont la connaissance est exigée dans l'offre d'emploi sont automatiquement écartées.

#### 4. Communication

32. Dans son rapport, le Secrétaire général indique que le Secrétariat redoublera d'efforts en vue d'inciter davantage de candidats qualifiés d'États Membres non représentés ou sous-représentés à candidater, en nombres absolus comme en proportion du total des candidatures, de sorte qu'ils soient plus nombreux à atteindre l'étape de la sélection (A/75/570 et A/76/570/Corr.1, par. 75). Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que les efforts de communication visaient à : a) attirer un plus grand volume de candidat(e)s, dans le cadre notamment d'exercices visant à améliorer l'image de marque de l'employeur pour les groupes de candidat(e)s non représentés et sous-représentés représentant un faible volume de candidatures ; b) tenir des séances d'information et de formation sur la meilleure manière de se préparer à des étapes spécifiques des procédures de sélection et d'évaluation pour les groupes de candidat(e)s non représentés ou sous-représentés constituant un volume important de candidatures mais un taux de sélection comparativement faible. Le Comité a également été informé qu'en 2021, 17 activités de communication avaient ciblé les États Membres non représentés et sous-représentés, 6 avaient ciblé les questions de genre, 6 avaient ciblé les personnes handicapées, 3 avaient ciblé les jeunes, 4 étaient liées au multilinguisme, 5 visaient à étendre les réseaux et à améliorer l'image de marque de l'employeur, et 7 étaient des activités de communication organisées par emploi. En 2022, les activités de communication comprendront : une table ronde semestrielle destinée à mettre en relation les États Membres non représentés et sous-représentés avec les entités des Nations Unies ayant le plus de postes vacants actuels et à venir ; des webinaires Livestream semestriels sur les carrières à l'Université des Nations Unies, destinés à fournir de manière proactive des informations et des formations aux étudiant(e)s, en particulier à ceux et celles originaires d'États Membres non représentés et sous-représentés. D'après les informations communiquées au Comité, sur le nombre d'États Membres qui n'étaient pas représentés au 31 décembre 2016 et qui n'étaient pas représentés ou qui étaient sous-représentés au 31 décembre 2019, sept ont enregistré une augmentation du nombre de candidatures pour les offres d'emploi affichées en 2016 et 2019, deux n'ont vu aucun changement et neuf ont affiché une diminution du nombre de candidatures. **Le Comité consultatif compte qu'une analyse de l'impact des activités de communication ciblées entreprises par le Secrétariat sera fournie dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.**

#### 5. Recrutement interne et externe

33. Le Comité consultatif constate qu'on ne trouve pas dans le rapport du Secrétaire général de données statistiques sur le recrutement en externe et en interne. Ayant demandé des précisions, le Comité a reçu des données sur les sélections pour les vacances de postes, les promotions et les transferts, les réaffectations et les reconductions de personnel dans les catégories des directeurs, des administrateurs et des agents du Service mobile ainsi que des agents des services généraux et des catégories apparentées, entre le 1<sup>er</sup> juillet 2016 et le 31 décembre 2020. Les informations fournies révèlent que les candidates et candidats externes sont sélectionnés à un taux moyen inférieur pour les postes vacants dans les catégories des directeurs et des agents du Service mobile ainsi que des agents des services généraux et des catégories apparentées, par rapport aux candidats internes, soit 41,4 %, 23,3 % et 35,8 %, respectivement. **Le Comité recommande à nouveau que le Secrétaire général assure l'égalité de traitement et de chances en ce qui concerne le recrutement de candidats internes et externes et rende compte de la question dans son prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines (voir A/75/775, par. 23).** Le Comité recommande également que l'Assemblée

**générale prie le Secrétaire général de faire figurer systématiquement, dans ses futurs rapports sur la composition du Secrétariat, une ventilation détaillée des nominations « internes » et « externes » ainsi que des mouvements internes.**

## **6. Délais de recrutement**

34. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la période moyenne durant laquelle les postes demeuraient vacants d'un point de vue budgétaire pour les postes permanents, les postes de temporaire (autres que pour les réunions) et les postes temporaires dans la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur avait été de 241 jours en 2021, soit une augmentation de 27 jours par rapport à 2020 et une augmentation de 83 jours sur la période de cinq ans allant de 2017 à 2021. Le Comité a également été informé que la durée moyenne de la procédure de recrutement avait diminué, passant de 161 jours en 2017 à 148 jours en 2018 et 149 jours en 2019, mais avait augmenté en 2020, s'élevant à 163 jours. En outre, le délai moyen de recrutement, depuis la publication des offres jusqu'à la sélection des candidats, avait été de 191 jours en 2020, demeurant essentiellement au même niveau depuis 2018. **Le Comité consultatif se dit une nouvelle fois préoccupé par les longs délais de recrutement et compte à nouveau que des mesures correctives seront prises et que des informations complètes seront communiquées dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines. Le Comité souligne également que les futurs rapports sur la composition du Secrétariat devraient comporter des données statistiques complètes, claires et comparables concernant les postes vacants, y compris la durée de vacance de ces postes, les délais de recrutement, notamment pour chaque étape du recrutement, ainsi qu'une analyse de la variation des délais de recrutement d'une année sur l'autre (voir également A/75/775, par. 21, et A/75/765, par. 31).**

## **7. Examen à venir de la procédure de sélection du personnel**

35. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que l'analyse fournie dans la section II du rapport avait révélé un certain nombre de conclusions qui appelaient un examen détaillé et de nouvelles révisions de la procédure de sélection du personnel, en vue de contribuer aux efforts actuellement déployés pour rajeunir et diversifier les effectifs et doter le personnel des compétences dont il avait besoin pour exécuter les mandats en évolution de l'Organisation dans des environnements opérationnels changeants. L'examen, qui doit démarrer en 2022, est envisagé comme un projet pluriannuel car il couvrira toutes les étapes de la procédure de sélection et entraînera d'éventuelles révisions des attributions, des procédures, des stratégies, des technologies et des outils. Il est censé permettre, notamment, de passer en revue les exigences relatives aux définitions d'emploi, en prévoyant éventuellement un changement de cap consistant à abandonner les exigences axées sur l'expérience en faveur d'exigences axées sur les compétences et d'exigences en matière de compétences linguistiques et d'évaluation. **Le Comité consultatif compte que de nouvelles informations seront communiquées à l'Assemblée générale lorsque celle-ci examinera le présent rapport et que des renseignements détaillés figureront, pour examen, dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.**

# **IV. Questions diverses**

## **A. Personnes handicapées**

36. Le Secrétaire général a lancé la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap en 2019, qui comporte un plan d'action en faveur d'une véritable inclusion



des personnes handicapées dans ses effectifs. Conformément au dispositif d'application du principe de responsabilité contenu dans la Stratégie, les entités sont tenues de prendre des dispositions visant à attirer, recruter et retenir des employé(e)s en situation de handicap et à favoriser leur évolution de carrière. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé qu'entre autres, le Secrétariat menait des activités de communication ciblées, établissait des partenariats avec des plateformes de recrutement et des institutions pour attirer des candidates et candidats en situation de handicap, rendait le portail de recrutement entièrement accessible, fournissait des aménagements raisonnables et formait les responsables des postes à pourvoir au recrutement inclusif. Toutefois, le Comité a également été informé qu'il n'existait pas pour l'heure de données complètes sur le nombre et la localisation des personnes handicapées employées par l'Organisation, et qu'un mécanisme de collecte de données devrait être ajouté au progiciel de gestion intégré d'ici au deuxième trimestre de 2022. **Le Comité consultatif compte que des efforts supplémentaires seront faits pour promouvoir la diversité des effectifs de manière à mieux inclure les personnes handicapées et que des données statistiques sur la question seront fournies dans le prochain rapport sur la composition du Secrétariat.** Le Comité formule des observations à ce sujet dans son rapport sur le rapport du Secrétaire général concernant l'amélioration de l'accessibilité des personnes handicapées aux conférences et réunions des entités du système des Nations Unies.

## B. Évaluation et notation

37. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a reçu des informations sur les appréciations données pour les cinq cycles allant de 2016/17 à 2020/21. Pour les cinq cycles précédents, seul 0,30 % du personnel a reçu l'appréciation « résultats partiellement conformes aux attentes » et 0,10 % l'appréciation « résultats non conformes aux attentes », 99,60 % du personnel étant considéré comme dépassant les attentes ou comme répondant aux attentes. Cette tendance s'est également reflétée dans la période de notation précédente (2020/21), 99,61 % du personnel ayant été considéré comme dépassant les attentes ou comme répondant aux attentes. **Compte tenu de ses observations sur les lacunes que présente le dispositif de sélection du personnel, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prie le Secrétaire général d'examiner si les qualités de travail, de compétence et d'intégrité des fonctionnaires sont pleinement prises en compte dans la procédure de sélection, et d'en rendre compte dans le prochain rapport d'ensemble sur la gestion des ressources humaines.** Le Comité formule des observations et recommandations à ce sujet dans son rapport sur le onzième rapport du Secrétaire général sur l'application du principe de responsabilité ([A/76/728](#)) et dans son rapport intitulé « Vue d'ensemble de la réforme de la gestion des ressources humaines pour la période 2019-2020 et perspectives pour l'après » ([A/75/765](#)).

## C. Examen des modalités de travail

38. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que, sous la coordination générale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, le Comité de haut niveau sur la gestion avait créé, en 2019, une équipe spéciale chargée des politiques d'avenir pour le personnel des Nations Unies, qui avait établi un rapport d'étape dans lequel elle avait décrit le cadre d'une nouvelle approche du télétravail et défini les principes sous-tendant la nécessité de conclure des arrangements contractuels souples. Le Comité a également été informé que des modalités de travail délocalisable, qui nécessiteraient un nouveau régime contractuel, étaient envisagées en coordination avec les parties prenantes

concernées, notamment la Caisse commune des pensions du personnel des Nations Unies, la Commission de la fonction publique internationale et les fédérations du personnel. En outre, toute proposition faite par le Secrétaire général pourrait inclure une analyse de l'impact de celle-ci sur la parité des sexes et la diversité géographique au Secrétariat, et devrait être examinée et approuvée au préalable par les organes intergouvernementaux. **Le Comité consultatif attend avec intérêt de recevoir des informations complètes et actualisées sur l'examen des modalités de travail dans le prochain rapport sur la gestion des ressources humaines, compte étant tenu des enseignements tirés de la pandémie de COVID-19.** Le Comité formule des observations à ce sujet dans son rapport sur le rapport final du Secrétaire général concernant l'état d'avancement de la gestion souple de l'espace de travail au Siège de l'Organisation des Nations Unies.

## **D. Non-fonctionnaires**

39. Ayant demandé des précisions, le Comité consultatif a été informé que la collecte de données en vue de l'établissement du prochain rapport biennal du Secrétaire général sur le personnel fourni à titre gracieux, qui sera présenté à la soixante-dix-septième session de l'Assemblée générale, avait commencé, dans la mesure où elle s'appuyait sur un effort manuel global de collecte de données à déployer pour obtenir, regrouper et valider les informations qui n'étaient pas encore entièrement disponibles dans le progiciel de gestion intégré. Le Comité a également été informé que le prochain rapport inclurait les Volontaires des Nations Unies, dans le cadre d'une première extension du rapport tendant à couvrir, à l'avenir, tous les types de contrat permettant le recours à des non-fonctionnaires.

## **V. Conclusion**

40. La décision que l'Assemblée générale est invitée à prendre est énoncée au paragraphe 165 du rapport du Secrétaire général. **Sous réserve des observations et recommandations formulées ci-dessus, le Comité consultatif recommande que l'Assemblée générale prenne note du rapport du Secrétaire général.**

---