



Secrétariat

ST/SGB/1998/6
31 mars 1998

CIRCULAIRE DU SECRÉTAIRE GÉNÉRAL

INVESTIR POUR L'AVENIR

Ensemble, nous avons entrepris de réformer l'ONU pour lui donner les moyens de relever les défis du siècle prochain. Il s'agit pour nous de rendre l'Organisation plus pragmatique, plus efficace, plus souple et mieux à même de s'adapter et de répondre aux besoins en évolution constante des États Membres. Pour ce faire, nous devons miser sur nos points forts.

Notre meilleur atout – et la clef de notre réussite – réside dans la qualité du personnel de l'Organisation, à tous les échelons. Pour pouvoir exploiter cette richesse, nous devons créer un milieu propice à une bonne gestion et des conditions qui permettent à tous les fonctionnaires de donner le meilleur d'eux-mêmes. C'est dans cette optique que nous procédons actuellement à un examen approfondi de la gestion des ressources humaines à l'ONU.

Il est manifestement indispensable de transférer la responsabilité de la gestion des ressources humaines à ceux qui répondent de l'exécution des programmes. Il faut, à cette fin, que de nouveaux partenariats s'établissent entre le Bureau de la gestion des ressources humaines, les chefs de département et les responsables opérationnels. Nos efforts de réforme devraient déboucher sur un nouveau style de gestion qui reconnaisse dans les fonctionnaires la richesse la plus précieuse de l'Organisation et rende les responsables comptables de l'utilisation optimale de cette richesse. La gestion du personnel doit être considérée comme l'une des tâches essentielles des cadres, au même titre que celle des programmes, des ressources financières, de l'information et du changement. J'attends donc des responsables qu'ils donnent au personnel une idée claire des objectifs à atteindre et de la ligne à suivre, qu'ils renforcent l'esprit d'équipe et le climat de confiance, qu'ils motivent leurs subordonnés et qu'ils en suivent le comportement professionnel dans un souci d'efficacité.

Le nouveau Système de notation est un outil très utile en ce qu'il permet d'arrêter les objectifs à atteindre et de définir les résultats attendus en consultation avec les intéressés, en engageant avec chacun un dialogue suivi sur son comportement professionnel. Il met l'accent sur l'importance du perfectionnement du personnel et sur la formation; en effet, tous les fonctionnaires, y compris les cadres, sont tenus de se fixer des objectifs en la matière, et les cadres doivent répondre des possibilités de perfectionnement dont bénéficient leurs subordonnés.

Comme vous le savez, je considère le perfectionnement comme une responsabilité commune de l'Organisation, des cadres et des autres fonctionnaires. L'Organisation doit offrir des perspectives et créer des conditions propices à l'enrichissement des connaissances. J'estime que par le passé, elle n'a pas suffisamment investi dans la formation. L'heure est venue de comprendre qu'entretenir et renforcer les compétences professionnelles des fonctionnaires, c'est investir pour l'avenir.

Dans le budget de l'exercice biennal en cours, j'ai demandé et obtenu une augmentation des ressources consacrées au perfectionnement du personnel et aux activités de formation. Nous devons utiliser ces ressources pour renforcer les capacités techniques et les compétences de gestion, ainsi que pour assurer l'adhésion à des valeurs et à des normes communes dans toute l'Organisation. Toutefois, un effort ponctuel ne donnera guère de résultats. Entretenir des compétences professionnelles de très haut niveau et des connaissances techniques de premier plan nécessite une action constante à laquelle les cadres et les autres fonctionnaires doivent être étroitement associés.

J'attends des cadres de l'Organisation qu'ils se tiennent informés, encouragent leurs subordonnés à se perfectionner et les aident à progresser dans leur carrière en leur permettant de se former en cours d'emploi, en les orientant dans leur travail, en leur prodiguant des conseils et en veillant à ce qu'ils aient la possibilité d'enrichir leurs connaissances et de s'épanouir dans leur vie professionnelle. Pour que les cadres soient mieux à même de s'acquitter de leurs nombreuses tâches, il a été mis en place des programmes de perfectionnement auxquels ils sont tenus de participer; de plus en plus, pour la sélection de candidats à des postes de direction, l'accent sera mis sur les capacités de gestion. Aux autres échelons aussi, de nouvelles possibilités d'acquisition de compétences et de perfectionnement sont offertes aux fonctionnaires. À cet égard, l'Organisation va redoubler d'efforts pour que le mérite, la productivité et l'efficacité soient récompensés par des promotions, à tous les niveaux. J'exhorte donc tous les fonctionnaires à se montrer dynamiques, adaptables et mobiles, à se fixer des objectifs ambitieux dans leur tâche quotidienne et à réaliser ainsi leurs aspirations.

Toute organisation doit, pour assurer son avenir, être capable d'apprendre, d'évoluer et de se transformer. L'ONU ne fait pas exception. Les hauts responsables de l'Organisation se joignent à moi pour exhorter tout le personnel et tous les cadres à prouver que la recherche de la qualité la plus haute leur tient à coeur et que la formation continue est pour eux une priorité. En retour, nous nous engageons à faire de notre mieux pour créer à l'Organisation des Nations Unies un environnement dans lequel la qualité de travail la plus élevée et la formation continue seront non seulement exigées, mais aussi valorisées et récompensées.

Le Secrétaire général

(Signé) Kofi A. ANNAN
