



# Conseil économique et social

Distr. limitée  
28 juin 2019  
Français  
Original : anglais

---

## Comité du programme et de la coordination

Cinquante-neuvième session

3-28 juin 2019

Point 7 de l'ordre du jour

**Adoption du rapport du Comité sur les travaux  
de sa cinquante-neuvième session**

### Projet de rapport

*Rapporteur* : M. Jun Yamada (Japon)

**Additif**

### Questions relatives au programme : évaluation

[Point 3b)]

#### **Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'évaluation du Bureau de la gestion des ressources humaines**

1. À sa 22<sup>e</sup> séance, le 18 juin 2019, le Comité a examiné le rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) sur l'évaluation du Bureau de la gestion des ressources humaines (E/AC.51/2019/3).
2. Le Sous-Secrétaire général aux services de contrôle interne a présenté le rapport et les représentants du BSCI et du Département des stratégies et politiques de gestion et de la conformité ont répondu aux questions posées lors de son examen par le Comité.

#### **Débat**

3. Les délégations ont accueilli favorablement le rapport et relevé son utilité et l'importance de son sujet. Elles ont également approuvé les questions soulevées, fait part de leur adhésion aux recommandations formulées et se sont félicitées que celles-ci aient été acceptées.
4. Plusieurs délégations ont noté avec préoccupation les lacunes graves en matière de gestion des ressources humaines qui avaient été soulignées dans le rapport. Une délégation a fait observer que les recommandations semblaient être assez techniques et a approuvé la démarche pragmatique adoptée par le BSCI. Elle a toutefois indiqué qu'il fallait se garder de considérer les recommandations comme une panacée qui permettrait de remédier aux difficultés plus globales rencontrées par l'Organisation,



notamment compte tenu du fait que les discussions tenues par la Cinquième Commission sur le point de l'ordre du jour consacré à la gestion des ressources humaines pendant la partie principale de la soixante-treizième session n'avaient pas abouti. Une autre délégation a fait observer que les recommandations étaient constructives et a dit attendre avec intérêt de les voir appliquées. Il a également été dit que l'application de ces recommandations devrait permettre de faire advenir le nouveau modèle de gestion des ressources humaines visé par les réformes portées par le Secrétaire général.

5. Une délégation a demandé comment les ressources extrabudgétaires consacrées aux postes et aux autres objets de dépense avaient été utilisées par le Bureau. Prenant note des graves lacunes soulignées aux paragraphes 40 et 45 du rapport, cette délégation a demandé des précisions sur les questions liées au recrutement et à l'organisation des carrières et cherché à savoir si le BSCI avait abordé, dans son évaluation, la manière dont ces éléments interdépendants étaient abordés dans la réforme lancée par le Secrétaire général.

6. Les délégations ont demandé pourquoi le rapport ne comprenait pas d'évaluation de la politique relative à la mobilité encadrée et cherché à savoir plus précisément si cette politique allait rester en place ou si elle était à l'examen en vue d'un éventuel remplacement.

7. Plusieurs délégations ont déclaré que l'Article 101 de la Charte des Nations Unies était le texte de référence en matière de recrutement du personnel et devait être considéré comme le fondement des autres principes applicables au recrutement cités au paragraphe 21 du rapport. Une délégation a souligné que le mérite n'apparaissait pas au nombre des critères mentionnés dans le paragraphe en question. Cette délégation était d'avis que malgré la difficulté qu'il pouvait y avoir à concilier le recrutement au mérite et le respect des autres critères cités, le mérite des candidats devait primer sur les autres considérations. Citant l'exemple du recrutement des membres du corps diplomatique, elle a expliqué que le recrutement au mérite était parfois difficilement conciliable avec les principes de parité des sexes et de répartition géographique équitable, puisque pour des raisons culturelles, certaines femmes avaient tendance à choisir la « stabilité » plutôt que le service diplomatique, qui exigeait de nombreux déplacements. En réponse à ces propos, une délégation a souligné que la question de l'avancement des femmes ne se limitait pas à de simples considérations culturelles mais tenait à des dynamiques plus profondes, y compris celle de l'accès des femmes et des filles à l'éducation. À cet égard, elle était d'avis que même si différents critères, et notamment le principe de la répartition géographique équitable, étaient listés au paragraphe 21, le rapport n'abordait pas la manière dont ils étaient pris en compte dans la gestion prévisionnelle des besoins en personnel. Elle a donc demandé des informations supplémentaires sur les mesures prises par le Bureau en la matière. Une autre délégation a déclaré que le respect des principes de répartition géographique et de parité des sexes n'entraînait pas nécessairement en concurrence avec la notion de mérite lorsqu'il s'agissait de recruter les meilleur(e)s candidat(e)s. Les délégations ont convenu qu'il fallait en faire plus pour évacuer les stéréotypes ancrés dans les méthodes de recrutement. Une délégation a toutefois recommandé la prudence à l'égard des indicateurs utilisés pour définir le mérite et l'excellence, car le fait que les meilleures universités se trouvaient dans le monde occidental donnait un net avantage aux candidats issus de certains pays. Elle a donc souligné qu'il fallait effectivement tenir compte de la représentation géographique dans le recrutement, car tous les candidats brillants n'avaient pas eu les mêmes possibilités d'accéder à des filières d'excellence. Une autre délégation a demandé des précisions sur les mesures qui étaient prises pour attirer davantage de candidates originaires de pays en développement.

8. Se référant au paragraphe 37 du rapport, une délégation a noté avec préoccupation que le problème des pertes d'efficacité dues à un manque de clarté dans le dispositif de délégation des pouvoirs n'était toujours pas réglé, alors que le BSCI l'avait déjà constaté dix ans auparavant, dans l'évaluation du Bureau des ressources humaines qu'il avait menée en 2008. Les délégations se sont interrogées sur le résultat de l'évaluation selon lequel les réformes continues et les changements de priorités avaient déplacé le centre d'attention du Bureau et poussé jusqu'à la limite sa capacité d'assurer la direction stratégique de la gestion des ressources humaines et d'appuyer l'Organisation dans ce domaine. Elles ont également demandé quelle était la source des réformes continues dont il était question.

9. Plusieurs délégations ont demandé comment les réformes les plus récentes, notamment la réforme de la gestion, avaient été abordées par le BSCI dans le cadre de son évaluation. D'autres ont fait part de leurs doutes sur le fait que ces réformes aient permis d'améliorer la gestion des ressources humaines. À cet égard, une délégation a souligné qu'il importait d'assurer, avec toute l'attention voulue, le suivi de l'application des recommandations et les évolutions connexes découlant de la mise en place du nouveau modèle de gestion. Des inquiétudes ont été exprimées concernant d'éventuelles incidences négatives des réformes continues sur l'exécution des programmes.

10. Certaines délégations se sont inquiétées du faible taux de promotion et du manque d'accompagnement des carrières des lauréats du programme Jeunes administrateurs. Plusieurs ont fait part de leur préoccupation face à la longueur des délais de recrutement et aux pertes d'efficacité liées au dispositif de délégation de pouvoirs. Une délégation a par ailleurs relevé que l'Organisation devait surmonter la contradiction entre le respect de ses obligations contractuelles envers les membres du personnel et la nécessité de réorienter les effectifs actuels compte tenu des besoins futurs et des buts et objectifs définis par les organes délibérants, tout en notant l'équilibre trouvé dans les politiques relatives aux ressources humaines entre questions de conformité et résultats. Se référant aux paragraphes 29 et 30 du rapport, une délégation a demandé si le BSCI pouvait recommander des moyens de remédier à la difficulté décrite, à savoir au fait que les entités clientes et le personnel devaient mettre l'accent sur les questions de conformité plutôt que sur les résultats, au détriment des besoins opérationnels. Dans le même ordre d'idée, une délégation a demandé des précisions sur la manière dont ces pertes d'efficacité, qui entravaient l'exécution des activités prescrites et la concrétisation des objectifs de répartition géographique équitable dans les différentes catégories de personnel et de parité des sexes, seraient prises en compte dans la réorientation et le renouvellement des effectifs.

### **Conclusions et recommandations**

**11. Le Comité a accueilli avec satisfaction le rapport du BSCI sur l'évaluation du Bureau de la gestion des ressources humaines.**

**12. Le Comité a recommandé à l'Assemblée générale de faire siennes les recommandations formulées par le BSCI aux paragraphes 62 à 68 de son rapport sur l'évaluation du Bureau.**