Nations Unies A/58/704

Assemblée générale

Distr. générale
6 février 2004
Français
Original: anglais

Cinquante-huitième session
Points 130 et 134 de l'ordre du jour

Rapport du Secrétaire général sur les activités du Bureau des services de contrôle interne

Aspects administratifs et budgétaires du financement des opérations de maintien de la paix des Nations Unies

Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit des politiques et des procédures de recrutement du personnel du Département des opérations de maintien de la paix

Note du Secrétaire général

1. Conformément aux résolutions de l'Assemblée générale 48/218 B du 29 juillet 1994, 54/244 du 23 décembre 1999 et 57/287 A du 20 décembre 2002, le Secrétaire général a l'honneur de porter à l'attention de l'Assemblée générale le rapport ci-joint relatif à l'audit des politiques et des procédures de recrutement du personnel du Département des opérations de maintien de la paix, qui lui a été transmis par le Secrétaire général adjoint aux services de contrôle interne.

2. Le Secrétaire général prend note des conclusions formulées dans le rapport et estime que les recommandations qui y figurent, auxquelles il souscrit généralement, feront progresser la mise en oeuvre de la réforme de la gestion des ressources humaines au Secrétariat.

04-23265 (F) 020304 020304

Rapport du Bureau des services de contrôle interne sur l'audit des politiques et des procédures de recrutement du personnel du Département des opérations de maintien de la paix

Résumé

En application de la résolution 57/287 A de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 2002, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a procédé à un autre audit des politiques et des procédures de recrutement du personnel du Département des opérations de maintien de la paix. L'audit, effectué de mai à juillet 2003, a porté sur les modalités suivies pour le recrutement d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur intervenu en 2002 comme suite aux recommandations des organes chargés de donner un avis sur les nominations et les promotions ou après examen des organes centraux de contrôle. Dans la plupart des cas, il s'agissait de pourvoir des postes supplémentaires dont l'Assemblée générale avait autorisé la création dans sa résolution 56/241 du 24 décembre 2001, en application des recommandations du Groupe d'études sur les opérations de paix des Nations Unies (A/55/305-S/2000/809).

L'audit a montré qu'en 2002, la procédure normale de recrutement d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur au Département des opérations de maintien de la paix prenait 347 jours, ce qui était beaucoup plus long que l'objectif visé dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253 et Corr.1), soit 120 jours. La raison en était essentiellement le travail énorme que nécessitait le traitement du grand nombre de candidatures. Sur les 105 postes vacants de la catégorie des administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur pourvus en 2002, 103 ont été publiés avant la mise en oeuvre du nouveau système de sélection du personnel, intervenu le 1er mai 2002. Les formalités de recrutement pour la plupart de ces postes ont été effectuées au moyen du système Galaxy fonctionnant sur le Web, alors que le système était toujours en cours d'élaboration. Les problèmes rencontrés par le Département et le Bureau de la gestion des ressources humaines pendant cette période ainsi que le nombre de candidatures ont contribué plutôt à ralentir qu'à accélérer la procédure de recrutement. Le BSCI est d'avis que le Département des opérations de maintien de la paix devrait être en mesure de réduire considérablement les délais de recrutement au cours des prochaines années, en particulier parce qu'il semble peu probable que l'augmentation des vacances de poste enregistrée en 2001 et en 2002 se reproduise à brève échéance.

Les critères permettant de déterminer si un fonctionnaire peut faire acte de candidature ont subi des changements considérables depuis la publication de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, portant application du nouveau système de sélection du personnel à compter du 1er mai 2002. La section 5.6 de l'instruction administrative semble indiquer que tout fonctionnaire qui a occupé un poste pendant la période minimum requise peut faire acte de candidature à tout autre poste même si celui-ci est de deux classes ou plus supérieures à la classe actuelle du fonctionnaire. Le BSCI est préoccupé par le fait que cette disposition n'ait pas été énoncée dans le rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines ni explicitée dans l'instruction administrative. Le BSCI a examiné un échantillon des

Les critères permettant de déterminer si un fonctionnaire peut faire acte de candidature ont subi des changements considérables depuis la publication de l'instruction administrative ST/AI/2002/4, portant application du nouveau système de sélection du personnel à compter du 1er mai 2002. La section 5.6 de l'instruction administrative semble indiquer que tout fonctionnaire qui a occupé un poste pendant la période minimum requise peut faire acte de candidature à tout autre poste même si celui-ci est de deux classes ou plus supérieures à la classe actuelle du fonctionnaire. Le BSCI est préoccupé par le fait que cette disposition n'ait pas été énoncée dans le rapport du Secrétaire général sur la gestion des ressources humaines ni explicitée dans l'instruction administrative. Le BSCI a examiné un échantillon des candidatures, d'où il est ressorti un cas où un fonctionnaire de la catégorie des administrateurs a fait acte de candidature et a été nommé à un poste de deux classes supérieures à celui qu'il occupait. Si l'objet de la section 5.6 de l'instruction administrative était de permettre aux fonctionnaires de faire acte de candidature à des postes de deux classes ou plus supérieures à celui qu'ils occupent, le fait que les conditions requises n'aient pas été clairement définies a pu priver de nombreux fonctionnaires de cette possibilité. L'audit a également révélé des cas où des fonctionnaires ne remplissant pas les conditions requises ont été présélectionnés et évalués pour le poste publié. Dans plusieurs cas, des erreurs ont été commises lorsqu'il s'est agi de déterminer les conditions d'admission des candidats dans un délai de 15 jours ou de 30 jours. La raison en était essentiellement le manque de clarté des conditions requises, qui étaient sujettes à différentes interprétations. Le BSCI a recommandé que le Bureau de la gestion des ressources humaines examine soigneusement les répercussions de ces conditions d'admission complexes et de les clarifier en vue d'assurer la transparence et l'équité en matière de recrutement et de promotion. *Le Bureau a indiqué qu'en mars 2003, des directives concernant l'application des conditions d'admission ont été publiées dans le Human Resources Handbook (Manuel de gestion des ressources humaines) sur le site Web intranet de l'ONU. Par ailleurs, les conditions d'admission existantes seraient examinées dans le cadre de la prochaine évaluation de l'expérience tirée de l'application du nouveau système de sélection du personnel.*

Le plus grand problème rencontré par les directeurs de programme du Département des opérations de maintien de la paix et du Bureau de la gestion des ressources humaines a été l'examen d'environ 13 800 candidatures reçues en réponse à 76 avis de vacance publiés en 2002. En l'absence d'un mécanisme de filtrage dans le système Galaxy qui les aiderait à exclure les candidats qui ne satisfaisaient pas les conditions générales requises pour le poste publié, les administrateurs de programme ont dû passer en revue chaque candidature afin de déterminer si le candidat répondait aux critères généraux. Afin de rendre la procédure de recrutement plus efficace et plus rationnelle, le BSCI a recommandé que le Bureau de la gestion des ressources humaines oeuvre en étroite collaboration avec les directeurs de programme à la mise au point de techniques appropriées de filtrage des candidatures. *Le Bureau a déclaré que des fonctions de recherche avancées ont été incorporées au système Galaxy en 2003 et qu'elles faisaient l'objet d'examen continu en vue d'y apporter des améliorations.*

Le BSCI a constaté que la plupart des directeurs de programme du Département des opérations de maintien de la paix n'utilisaient pas de méthodes d'évaluation par points des candidats, manifestement parce que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait informé le Département que cette pratique était facultative. Les

Le BSCI a constaté que la plupart des directeurs de programme du Département des opérations de maintien de la paix n'utilisaient pas de méthodes d'évaluation par points des candidats, manifestement parce que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait informé le Département que cette pratique était facultative. Les quelques directeurs de programme qui avaient recours à la méthode d'évaluation par points du système Galaxy ont clairement démontré combien il importait d'assurer l'objectivité et la transparence du recrutement grâce à ce système. Le BSCI a recommandé que, conformément aux propositions du Secrétaire général en vue de la réforme de la gestion des ressources humaines, le Bureau de la gestion des ressources humaines veille à ce que les directeurs de programme au Secrétariat utilisent un barème fondé sur des critères d'évaluation préétablis. *Le Bureau a fait observer qu'il tiendrait compte de l'expérience acquise en matière d'utilisation de méthodes d'évaluation par points lorsqu'il envisagera d'autres méthodes, dont l'application exigerait moins de temps, qui ont vu le jour du fait des progrès technologiques depuis la publication du rapport du Secrétaire général il y a trois ans.*

En ce qui concerne la répartition géographique, d'une manière générale, les fonctionnaires recrutés par le Département des opérations de maintien de la paix en 2002 semblaient provenir de nationalités plutôt diverses. Le BSCI a constaté que 37 des 105 candidats nommés pour pourvoir les postes de la catégorie des administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur au Département en 2002, soit 35 %, étaient des femmes. C'était une amélioration par rapport à l'année précédente, où la proportion de femmes était de 31 %. Le Département a expliqué au BSCI les mesures spéciales qu'il avait prises pour assurer une meilleure répartition géographique et par sexe des effectifs. La poursuite de ces efforts devrait permettre d'améliorer davantage la répartition géographique et par sexe des fonctionnaires dans le Département.

Table des matières

		Paragraphes	Page
I.	Introduction	1–2	6
II.	Procédure de recrutement	3–16	6
	A. Délai de recrutement pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur	3–6	6
	B. Avis de vacance de poste et profils d'emploi types	7–8	8
	C. Manque de clarté au niveau des conditions requises	9–14	9
	D. Examen des candidatures	15–16	12
III.	Utilisation de méthodes de notation aux fins de l'évaluation des candidats	17–19	13
IV.	Répartition géographique et équilibre entre les sexes	20–26	15
	A. Répartition géographique équitable	20–24	15
	B. Équilibre entre les sexes	25–26	16
V.	Recommandations	27–37	17

I. Introduction

1. En application de la résolution 57/287 A de l'Assemblée générale, en date du 20 décembre 2002, le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) a procédé à un autre audit des politiques et des procédures appliquées en 2002 lors du recrutement d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur au Département des opérations de maintien de la paix. La plupart des postes à pourvoir faisaient partie de ceux dont l'Assemblée générale avait autorisé la création dans sa résolution 56/241 du 24 décembre 2001, pour donner suite aux recommandations du Groupe d'étude sur les opérations de paix de l'Organisation des Nations Unies (A/55/305-S/2000/809). L'audit, effectué de mai à juillet 2003, avait pour principaux objectifs de déterminer si les pratiques actuelles : a) étaient la garantie d'une gestion efficace et rationnelle des recrutements; b) assuraient la transparence du processus de sélection; c) facilitaient le recrutement des meilleurs candidats, compte dûment tenu du principe d'une répartition géographique équitable et de l'objectif de la parité hommes-femmes. Ont également été examinées les formalités de recrutement en cours, qui avaient été engagées en 2002.

2. Le BSCI a examiné le processus de recrutement, procédé à des simulations à l'aide du système Galaxy fonctionnant sur le Web mis au point par le Bureau de la gestion des ressources humaines, examiné des dossiers pertinents et eu des entretiens avec des responsables du Bureau de la gestion des ressources humaines et du Département des opérations de maintien de la paix. Le projet de rapport a été communiqué au Bureau et au Département pour examen. Les observations de ces deux unités sont indiquées en italiques.

II. Procédure de recrutement

A. Délai de recrutement pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur

3. La procédure de recrutement commence lorsque le Département demande qu'un avis de vacance de poste soit publié et prend fin lorsque le responsable habilité à prendre la décision au nom du Secrétaire général approuve les candidats recommandés. Dans son précédent rapport sur le recrutement du personnel au Département des opérations de maintien de la paix (A/57/224), le BSCI avait déterminé que la durée moyenne de la procédure de recrutement des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur était de 264 jours pour les postes approuvés d'urgence par l'Assemblée générale et de 362 pour les postes inscrits au budget ordinaire pourvus en 2001. Il ressort de l'audit actuel que la durée moyenne de la procédure de recrutement d'administrateurs et de fonctionnaires de rang supérieur par le Département en 2002 était de 347 jours (voir tableau 1). Les candidatures à 103 des 105 postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur pourvus en 2002 ont été examinées par les anciens organes chargés des nominations et des promotions conformément aux procédures applicables aux avis de vacance publiés avant l'application du nouveau système de sélection du personnel, le 1er mai 2002 (voir ST/AI/2002/4). Seulement deux postes ont été pourvus au titre du nouveau système en 2002. Ce nouveau système permet aux directeurs de programme d'accélérer le processus de sélection en examinant la candidature des fonctionnaires pouvant prétendre à une mutation latérale 15 jours avant la publication de l'avis de

vacance (c'est le délai de 15 jours) et celle des fonctionnaires occupant un poste d'une classe inférieure à celle du poste publié dans un délai de 30 jours. La durée moyenne du recrutement aux deux postes pourvus en 2002 au titre du nouveau système de sélection du personnel était de 154 jours.

Tableau 1
Délai de recrutement pour les postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur

Étapes		*Durée moyenne (en jours)*		
		2001		*2002*
De	*À*	*Postes approuvés d'urgence*	*Postes inscrits au budget ordinaire*	
La demande de publication d'un avis de vacance de poste	La publication de l'avis de vacance de poste	20	34	27
La publication de l'avis de vacance de poste	La date limite de dépôt des candidatures	73	55	69
La date limite de dépôt des candidatures	L'envoi au Département de la liste des candidats présélectionnés	53	34	80
L'envoi au Département de la liste des candidats présélectionnés	La recommandation du Département	72	185	119
La recommandation du Département	L'approbation du Secrétaire général	46	54	52
Ensemble de la procédure		**264**	**362**	**347**

4. La durée moyenne du recrutement, soit 347 jours, était toujours beaucoup plus longue que l'objectif de 120 jours visé dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253 et Corr.1). On ne disposait pas de statistiques fiables permettant de comparer cette durée moyenne aux délais observés par d'autres départements du Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. Dans un rapport sur le bilan des mesures d'amélioration de la gestion (A/58/70), le Secrétaire général a informé l'Assemblée générale que le délai de recrutement à des postes au sein du Secrétariat avait été réduit à 147 jours entre mai et décembre 2002. Cependant, le projet de budget-programme du Bureau de la gestion des ressources humaines pour l'exercice biennal 2004-2005 [A/58/6 (sect. 29 C)] indiquait que le délai de recrutement estimé pour 2002-2003 était de 200 jours et que l'objectif visé pour 2004-2005 était de 120 jours. Une note de gestion du Comité des commissaires aux comptes datée du 5 mai 2003 et portant sur la vérification des comptes du Bureau de la gestion des ressources humaines indiquait que le délai de recrutement au Secrétariat se situait entre 136 et 372 jours. De l'avis du BSCI, la durée moyenne de la procédure de recrutement aux postes d'administrateur et de fonctionnaire de rang supérieur au Département des opérations de maintien de la paix en 2002, soit 347 jours, s'expliquait essentiellement par le surcroît de travail associé au grand nombre de postes vacants, dont les 64 postes supplémentaires approuvés par l'Assemblée générale dans sa résolution 56/241 en application des recommandations du Groupe d'étude sur les

opérations de paix des Nations Unies, et par le traitement du grand nombre de candidatures reçues après la publication des avis de vacance.

5. Les décisions de recrutement pour la plupart des postes pourvus par le Département en 2002 ont été traitées par le biais du système Galaxy fonctionnant sur le Web, au moment où le système était toujours en cours d'élaboration. Les problèmes rencontrés par le Département et par le Bureau de la gestion des ressources humaines pendant cette période ont contribué à ralentir plutôt qu'à accélérer le recrutement. Au départ, il a fallu du temps aux directeurs de programme pour s'habituer au système et pour bien comprendre ses caractéristiques. Le système Galaxy avait pour but d'administrer le nouveau système de sélection du personnel qui devait entrer en vigueur le 1er mai 2002. Cependant, étant donné qu'une grande majorité des avis de vacance de poste du Département avaient déjà été publiés avant le 1er mai 2002 – et étaient par conséquent régis par une procédure de recrutement différente – il a fallu revoir la conception des processus du système pour se conformer aux critères de la procédure de nomination et de promotion. En outre, les candidatures aux postes militaires et de police civile, dont les avis de vacance sont diffusés exclusivement à l'intention des États Membres, devaient être traitées hors du système Galaxy puisque ces postes n'étaient pas publiés à travers ce système. Par ailleurs, dans certains cas, la procédure d'évaluation et de sélection des candidats a due être effectuée hors du système Galaxy en raison de problèmes techniques liés à l'accès au système et à l'enregistrement des données dans ce système.

6. De l'avis du BSCI, le Département des opérations de maintien de la paix devrait être en mesure de réduire considérablement les délais de recrutement au cours des prochaines années. Il est peu probable que l'augmentation du taux de vacance de poste au Département enregistrée en 2001 et en 2002 comme suite aux recommandations du Groupe d'étude sur les opérations de paix des Nations Unies se reproduise à brève échéance. Le Département devrait, grâce à la planification des ressources humaines, être mieux à même de prévoir les vacances de poste, l'établissement de définitions d'emploi types, devrait accélérer la publication des avis de vacance et la délégation aux chefs de département du pouvoir de sélection conformément à l'instruction administrative ST/AI/2002/4, devrait réduire le temps nécessaire au titre du système précédent pour obtenir l'approbation des organes chargés d'examiner les nominations et les promotions et du responsable habilité à prendre la décision au nom du Secrétaire général. Ces facteurs devraient permettre au Département des opérations de maintien de la paix de réduire considérablement le délai de recrutement à l'avenir.

B. Avis de vacance de poste et profils d'emploi types

7. Le Bureau des services de contrôle interne, dans son précédent audit (voir A/57/224), a relevé plusieurs incohérences et écarts concernant les qualifications requises pour des postes similaires et/ou des postes de la même classe au sein du Département des opérations de maintien de la paix. Le Bureau des services de contrôle interne avait recommandé que le Bureau de la gestion des ressources humaines remédie à cette situation en établissant des profils d'emploi types et en veillant à ce que les avis de vacance de poste soient alignés sur les différents profils d'emploi. L'audit actuel a montré que des profils d'emploi types avaient été établis pour un grand nombre de postes du Département, ce qui avait amélioré la cohérence au plan des qualifications requises pour des postes similaires et/ou des postes de

même classe. Le Bureau a noté aussi une forte cohérence au niveau des qualifications requises pour des postes de même classe au sein de la Division militaire et de la Division de la police civile du Département. Le nouveau système de sélection du personnel entré en vigueur le 1er mai 2002 nécessite l'approbation préalable des critères d'évaluation par les organes centraux de contrôle. Étant donné que les critères d'évaluation sont fondés sur les qualifications requises indiquées dans les propositions d'avis de vacance de poste, l'examen des critères d'évaluation par les organes centraux de contrôle sert de mécanisme visant à réduire au minimum ou à éliminer les incohérences et les écarts relevés entre les qualifications requises pour des postes similaires et/ou des postes de même classe, contrairement au système précédent qui ne prévoyait pas de tels examens par les organes compétents en matière de nomination et de promotion avant la publication des avis de vacance de poste. Ces améliorations apportées aux politiques et procédures de recrutement ont contribué à accroître la cohérence des avis de vacance de poste.

8. Malgré ces améliorations, le Bureau a rencontré quelques cas où les qualifications requises pour des postes de même classe au sein du Département des opérations de maintien de la paix continuent de refléter des incohérences. Ainsi, des avis relatifs à des postes de la classe P-5 exigeaient comme ancienneté « de 10 à 15 ans », « plus de 13 ans » ou « au moins 15 ans ». De même, certains avis relatifs à des postes de la classe D-2 exigeaient une « grande ancienneté » tandis que d'autres avis relatifs à des postes de même classe exigeaient au minimum 20 années d'expérience. Un autre avis de vacance de poste exigeait un « minimum de 15 à 20 ans » d'expérience, dont « plus de 10 ans au niveau international ». Le candidat retenu avait plus de 20 ans d'expérience mais ne semblait pas satisfaire à la condition de « plus de 10 ans d'expérience au niveau international ». Ces incohérences étaient dues au fait qu'aucun profil d'emploi type n'avait été établi pour ces postes, apparemment parce que le nombre de ces postes était limité. *Le Département des opérations de maintien de la paix a précisé que chaque avis de vacance de poste avait été établi sur la base d'une description d'emploi ou d'un profil d'emploi type, conformément aux procédures applicables.* De l'avis du Bureau des services de contrôle interne, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait normaliser les qualifications minimales requises pour les postes des différentes classes au sein d'un groupe professionnel et veiller à ce que les prochains avis de vacance de poste reflètent systématiquement ces qualifications requises. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait observer qu'il continuait de travailler de concert avec le Département des opérations de maintien de la paix pour veiller à ce que cela soit fait.*

C. Manque de clarté au niveau des conditions requises

9. La plupart des postes vacants qui ont été pourvus par le Département en 2002 l'ont été en appliquant des procédures de recrutement relevant de système précédent, c'est-à-dire basées sur les recommandations faites par les organes chargés des nominations et des promotions. Les fonctionnaires en poste qui avaient été recrutés au moyen d'un concours national ou sur la base d'une recommandation d'un organe chargé des nominations et des promotions étaient autorisés à faire acte de candidature pour des postes de leur classe ou d'une classe supérieure, à condition de répondre aux conditions concernant l'ancienneté (voir ST/AI/1999/8, sect. 4.1).

10. Ces conditions requises ont changé considérablement avec l'introduction du nouveau système de sélection du personnel le 1er mai 2002. Le nouveau système vise à appliquer les propositions du Secrétaire général relatives à une réforme d'ensemble de la gestion des ressources humaines basée sur la série de « volets » décrits dans son rapport sur la réforme de la gestion des ressources humaines (A/55/253). Dans le cadre du nouveau système, le Bureau de la gestion des ressources humaines examine les candidatures et décide si les candidats répondent aux conditions requises en vue d'être pris en considération dans un délai de 15, 30, ou 60 jours, conformément aux dispositions de l'instruction administrative ST/AI/2002/4. Les fonctionnaires qui font acte de candidature à un poste donnant lieu à une mutation latérale dans leur classe peuvent être pris en considération dans un délai de 15 jours et ceux qui demandent leur promotion à un poste de la classe immédiatement supérieure peuvent être pris en considération dans un délai de 30 jours, à condition d'avoir été en fonctions pendant un an au minimum et d'avoir fait l'objet d'une mutation latérale dans leur classe. Le Bureau des services de contrôle interne a examiné un échantillon de candidatures et a trouvé des cas où des fonctionnaires ne répondant pas aux conditions requises avaient été retenus et avaient fait l'objet d'une évaluation pour le poste publié. Plusieurs erreurs avaient aussi été faites en décidant si les candidats qui avaient postulé à des postes dans le Département répondaient aux conditions requises. Un candidat qui n'avait jamais travaillé à l'Organisation des Nations Unies et ne répondait donc pas aux conditions d'admission dans un délai de 30 jours avait toutefois été considéré comme y répondant. Certains fonctionnaires qui répondaient aux conditions requises pour être pris en considération dans un délai de 30 jours avaient été jugés comme pouvant l'être dans un délai de 15 jours, et inversement. Un fonctionnaire qui avait fait acte de candidature à trois postes vacants différents de la même classe avait été jugé comme répondant aux conditions d'admission dans un délai de 30 jours dans deux cas et dans un délai de 60 jours dans le troisième. De même, un fonctionnaire qui avait été à juste titre considéré comme un candidat externe (pouvant par conséquent être pris en considération dans un délai de 60 jours) lorsqu'il avait fait acte de candidature avait été considéré comme un candidat interne pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours lorsqu'il avait de nouveau fait acte de candidature pour le même poste qui faisait l'objet d'une rediffusion.

11. L'audit a aussi mis en évidence un cas où un fonctionnaire détaché par une organisation du système des Nations Unies avait été nommé au Département des opérations de maintien de la paix à un poste deux classes au-dessus de celle du poste qu'il occupait. Les données indiquaient que ce fonctionnaire ne pouvait prétendre qu'à un poste de la classe immédiatement supérieure à la sienne, conformément à la section 5.4 b) i) de l'instruction administrative, car il avait touché une indemnité de fonctions à un poste de cette classe pendant une période de plus de deux ans. Le Bureau des services de contrôle interne avait été informé que ce fonctionnaire avait été considéré comme un candidat externe et qu'il pouvait donc être pris en considération dans un délai de 60 jours conformément aux dispositions de la section 5.6 de l'instruction aux termes de laquelle tous les candidats peuvent être pris en considération pour un poste vacant dans les délais indiqués dans l'avis de vacance de poste. Il semblerait donc que les fonctionnaires peuvent être considérés comme pouvant être pris en considération pour tous postes vacants, y compris ceux dont le niveau dépasse de deux classes ou plus le poste qu'ils occupent.

12. Le Bureau des services de contrôle interne est préoccupé de voir que les dispositions relatives aux conditions requises, qui permettent aux fonctionnaires d'être pris en considération aux fins de la nomination à des postes dont le niveau dépasse de plus d'une classe celui qu'ils occupent, ne figuraient pas dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines et n'étaient pas énoncées clairement dans l'instruction administrative. L'examen de l'échantillon des candidatures effectué par le Bureau n'avait relevé qu'un cas (mentionné plus haut), celui d'un fonctionnaire faisant acte de candidature pour un poste dont le niveau dépasse de plus d'une classe le poste qu'il occupe. Le Bureau considère que pour que le recrutement soit transparent et équitable, il est essentiel que les conditions requises ne laissent aucune place à l'interprétation et soient bien comprises par le personnel. Les conditions requises actuelles ne sont pas claires et sont susceptibles d'être interprétées différemment. Cela peut avoir découragé certains fonctionnaires de briguer des postes dont le niveau dépasse de plus d'une classe celui qu'ils occupent.

13. Les conditions requises actuelles énoncées dans l'instruction administrative pourraient donner lieu à des situations imprévues ou indésirables. Ainsi, la section 5.1 énonce que les fonctionnaires doivent avoir occupé un poste pendant un minimum de deux ans (ou un an avec une mutation latérale à la classe actuelle) avant d'être autorisés à postuler à un autre poste. Ainsi, un fonctionnaire à la classe P-3 peut être pris en considération dans un délai de 60 jours à un poste de la classe D-1 s'il a occupé le poste P-3 pendant la période minimale énoncée. Toutefois, le supérieur hiérarchique de ce fonctionnaire, qui occupe un poste de la classe P-5 depuis moins de deux ans, ne peut être pris en considération pour le poste D-1. Cette situation incongrue est d'autant plus indéfendable que l'un des principaux objectifs du nouveau système de sélection du personnel est d'abolir le minimum d'ancienneté exigible dans une classe prévu dans le système précédent.

14. Le Bureau des services de contrôle interne craint que les conditions requises pour que les fonctionnaires puissent être pris en considération pour des postes dont le niveau dépasse de plus d'une classe celui qu'ils occupent n'ait pour effet d'accroître les risques de recrutement et de promotion arbitraires. Les mécanismes de contrôle existants pourraient s'avérer incapables d'empêcher des décisions arbitraires en la matière. L'organe central de contrôle, qui est considéré comme l'organe chargé en dernier recours de veiller au respect de l'obligation redditionnelle pour l'ensemble du processus de recrutement (voir A/55/253, annexe II, par. 25) peut n'avoir aucune raison valable de remettre en question l'acte de candidature de tout fonctionnaire étant donné que le Bureau de la gestion des ressources humaines considère que tous les fonctionnaires peuvent faire acte de candidature pour tous les postes quelle que soit leur classe, sauf les agents des services généraux qui ne peuvent faire acte de candidature pour des postes de la catégorie des administrateurs. En outre, le Bureau lui-même, qui assume des responsabilités de supervision, pourrait ne pas être en mesure d'empêcher des irrégularités car le candidat peut officiellement être pris en considération. Le Bureau des services de contrôle interne estime que le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait examiner avec soin les implications de la complexité des conditions requises énoncées dans l'instruction administrative ST/I/2002/4 et les clarifier pour tous les fonctionnaires de l'Organisation afin que les critères et conditions requis soient transparents et équitables. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait observer qu'il poursuivait ses efforts en vue de clarifier*

les conditions requises. Depuis l'introduction du nouveau système de sélection du personnel, des directives applicables à l'évaluation des conditions requises énoncées dans l'instruction administrative avaient été publiées en mars 2003 et pouvaient être consultées par tous les fonctionnaires sur l'intranet des Nations Unies. Un service d'assistance avait été mis en place, qui fournissait des réponses par courrier électronique, au téléphone et dans le cadre de visites personnelles. En outre, le personnel d'encadrement et les fonctionnaires continuaient de recevoir une formation. Le Bureau a précisé en outre qu'un examen des conditions requises serait effectué dans le cadre de la prochaine évaluation de l'expérience acquise dans le cadre de l'application du nouveau système de sélection du personnel depuis le 1er mai 2002. Le Bureau des services de contrôle interne gardera cette question à l'étude dans le cadre de l'application de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale, en date du 15 avril 2003, dans laquelle l'Assemblée a prié le Bureau des services de contrôle interne de réaliser une étude sur l'impact du programme de réforme de la gestion des ressources humaines mis en oeuvre par le Secrétaire général, notamment dans des domaines tels que la mobilité, la formation et le rôle des organes centraux de contrôle.

D. Examen des candidatures

15. Les problèmes les plus ardus que rencontrent les cadres du Département des opérations de maintien de la paix du Bureau de la gestion des ressources humaines sont dus à l'examen des nombreuses candidatures reçues et à la sélection judicieuse des candidats dans des délais raisonnables. En réponse aux 76 avis de vacance de poste publiés en 2002 pour les postes vacants dans le Département (à l'exclusion des postes relatifs aux forces de police et aux forces militaires, pour lesquels les avis ne sont distribués qu'aux États Membres), 13 796 candidatures ont été reçues. Sur celles-ci, 7 536, soit environ 55 %, ont été reçues et enregistrées dans le système Galaxy. Il n'y avait pas de mécanisme de filtrage efficace pour trier le grand volume de demandes ou y effectuer des recherches en vue de réduire le nombre des candidats en ne gardant que ceux qui répondent aux conditions générales de l'avis de vacance publié. En effet, chaque candidature – qu'elle ait été reçue électroniquement par le système Galaxy ou d'une autre façon – devait être examinée. Cela constituait un lourd fardeau pour les cadres et ralentissait considérablement le processus de recrutement. Certes, le système Galaxy est doté d'une fonction recherche, mais celle-ci présente un intérêt limité car environ 45 % des candidatures ont été reçues sous forme imprimée et ne peuvent faire l'objet d'une recherche électronique. Le système peut ainsi demander à chaque candidat de répondre de façon expresse par oui ou par non à des questions qui peuvent être incorporées dans l'avis de vacance de poste. Ainsi, si l'expérience professionnelle dans un domaine particulier constitue une condition essentielle pour le poste, chaque candidat doit déclarer s'il a ladite expérience. Les candidats qui ne répondent pas à cette condition essentielle sont automatiquement exclus de tout examen plus poussé. Cependant, cette capacité n'est pas utilisée. Le Bureau des services de contrôle interne estime que l'utilisation de ce type de mécanisme de filtrage serait précieuse pour les cadres, en particulier lorsqu'ils doivent examiner un grand nombre de candidatures. Le Bureau doit travailler en relation étroite avec les cadres pour mettre au point des techniques de filtrage de ce type en vue d'améliorer l'efficience et l'efficacité du processus de recrutement. *Le Bureau a précisé qu'il avait mis au point et appliqué une fonction de « recherche avancée » fondée sur l'utilisation de*

mots clefs, ce qui constitue un outil pratique et efficace pour filtrer les candidats. On s'efforce d'améliorer cet outil en vue d'incorporer les réactions et suggestions des départements clients.

16. Comme suite à la mise en oeuvre du nouveau système de sélection du personnel à compter du 1er mai 2002, les administrateurs chargés de l'examen des candidatures établissent des listes de candidats pouvant être pris en considération dans un délai de 15, 30 et 60 jours, qu'ils remettent au cadre concerné afin que celui-ci les évalue et sélectionne les candidats. Du fait du volume des candidatures qui ne sont pas reçues par le système Galaxy, y compris les candidatures imprimées, l'établissement de ces listes a souvent été retardé. Les candidats qui ne remettent pas leur candidature dans le délai de 15 ou 30 jours peuvent toutefois être pris en considération dans ce délai s'ils répondent aux conditions d'admission. En conséquence, les cadres du Département des opérations de maintien de la paix ont continué de recevoir des candidats répondant aux conditions d'admission bien après l'expiration de ces délais. Certains d'entre eux ont dit que les candidatures de fonctionnaires pouvant être pris en considération dans un délai de 30 jours continuaient d'être reçues alors que le processus de sélection sur la base des précédentes listes établies avec un délai de réception des candidatures de 30 jours était près d'être achevé. Parfois, la liste des candidats recommandés aux fins de la sélection avait été modifiée du fait de l'arrivée d'une nouvelle liste, ce qui est contraire à l'objectif poursuivi par le processus fondé sur un délai de 30 jours. De fait, les cadres examinaient les candidats pris en considération dans un délai de 30 jours bien après l'achèvement du délai de 60 jours. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a précisé que ces incidents se produisaient lorsqu'une liste partielle avait été publiée à la demande des cadres concernés, le reste de la liste ayant été communiqué par la suite une fois que toutes les candidatures avaient été reçues par un administrateur chargé de l'examen des candidatures au Bureau de la gestion des ressources humaines.

III. Utilisation de méthodes de notation aux fins de l'évaluation des candidats

17. Afin d'améliorer la transparence du processus de recrutement et d'en protéger l'intégrité, le BSCI avait précédemment recommandé que le Bureau de la gestion des ressources humaines définisse des critères d'évaluation des candidats en termes de notation et de méthodes de pondération (voir A/55/397, recommandation 7). Ces méthodes de notation permettraient aux fonctionnaires chargés d'examiner les candidatures d'évaluer les qualifications et l'expérience de chaque candidat en fonction des critères arrêtés et d'attribuer une note à chacun. Les candidats qui auront obtenu les notes les plus élevées seraient inscrits sur une liste préliminaire et convoqués pour un entretien d'appréciation des compétences. Un tel système d'évaluation améliorerait considérablement le processus de recrutement et faciliterait la présélection des meilleurs candidats. Le Bureau de la gestion des ressources humaines avait accepté la recommandation et indiqué qu'une fois que l'Assemblée générale aurait approuvé la proposition, il travaillerait avec les départements pour formuler un système d'évaluation équilibré. Dans son rapport sur la gestion des ressources humaines, le Secrétaire général envisageait l'adoption de méthodes de notation par points pour évaluer les candidats dans le cadre du nouveau système de sélection du personnel.

18. Dans son rapport précédent sur l'audit des politiques et des procédures de recrutement du personnel du Département des opérations de maintien de la paix (A/57/224), le BSCI a noté qu'aucun système d'évaluation de ce type n'avait été mis en place. Bien que le Bureau de la gestion des ressources humaines ait fourni certains documents indiquant qu'il s'était fondé sur un système de notation pour évaluer les candidats à certains postes, ces évaluations s'étaient avérées peu utiles. Le BSCI avait de nouveau recommandé que le Bureau de la gestion des ressources humaines mette en place un système de notation pour évaluer les candidats. Le Bureau de la gestion des ressources humaines a fait valoir qu'avec le système Galaxy, dont l'élaboration était en cours, il disposerait des outils nécessaires pour sélectionner et évaluer les candidats sur la base de critères de notation préétablis. Toutefois, l'utilisation d'une telle méthode d'évaluation serait facultative.

19. Il ressort de l'audit actuel que, pour la plupart, les responsables hiérarchiques du Département des opérations de maintien de la paix n'utilisaient pas de méthodes de notation par points, de toute évidence parce que le Bureau de la gestion des ressources humaines avait indiqué que l'application de ces méthodes était facultative. Le BSCI a fait observer qu'il en avait demandé confirmation au Bureau mais que celui-ci ne lui a toujours pas confirmé par écrit que l'utilisation des méthodes en question était facultative. Il ressort également de l'audit que certains supérieurs hiérarchiques utilisaient diligemment les méthodes de notation qui consistaient à attribuer à chaque candidat une note sur la base de critères préétablis, les candidats ayant obtenu les notes les plus élevées étant retenus pour un entretien d'appréciation des compétences. Le BSCI était heureux de constater que l'évaluation des candidats dans le cadre du système Galaxy était bien motivée, et que les responsables hiérarchiques procédaient à une description analytique du comportement des candidats au cours de l'entretien. Pour les postes vacants régis par le nouveau système de sélection du personnel, les responsables hiérarchiques retenaient jusqu'à quatre candidats parmi lesquels le chef du département pouvait opérer un choix. Les quelques cas où il avait été fait bon usage des méthodes de notation ont démontré clairement l'utilité de celles-ci s'agissant d'améliorer la transparence et l'intégrité du processus de recrutement. De l'avis du BSCI, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait faire en sorte que tous les supérieurs hiérarchiques, dans l'ensemble du Secrétariat, appliquent systématiquement ces méthodes d'évaluation des candidats, comme prévu dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines. Les directives nécessaires concernant l'application des méthodes de notation pourraient être fournies en ligne par le système Galaxy. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué que dans le cadre des efforts qu'il menait pour améliorer le système Galaxy, il tiendrait compte de l'expérience acquise dans l'utilisation des méthodes de notation par points pour examiner d'autres méthodes qui pourraient permettre de gagner du temps et qui découlent des changements technologiques intervenus depuis la publication, trois ans auparavant, du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines*. Le BSCI gardera la question à l'examen dans le cadre de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale.

IV. Répartition géographique et équilibre entre les sexes

A. Répartition géographique équitable

20. En vertu des directives des organes délibérants relatives au recrutement d'administrateurs au Secrétariat, la considération dominante doit être la nécessité de s'assurer les services de personnes possédant les plus hautes qualités de travail, de compétence et d'intégrité, compte dûment tenu du principe de la répartition géographique équitable, conformément au paragraphe 3 de l'Article 101 de la Charte des Nations Unies. Bien que la grande majorité des postes du Département des opérations de maintien de la paix ne soient pas soumis au système de fourchettes souhaitables défini par l'Assemblée générale dans sa résolution 42/220 A du 21 décembre 1987 et réaffirmé dans ses résolutions 51/226 du 3 avril 1997 et 53/221 du 7 avril 1999, le recrutement doit se faire sur une base géographique aussi large que possible conformément aux procédures établies.

21. Dans sa résolution 55/258 du 14 juin 2001, l'Assemblée générale a réaffirmé que le Secrétaire général devait tenir pleinement compte des candidatures de fonctionnaires déjà au service de l'Organisation qui possédaient les compétences et l'expérience requises. Par ailleurs, dans sa résolution 55/238 du 23 décembre 2000, l'Assemblée a souscrit à la recommandation du Comité spécial des opérations de maintien de la paix tendant à ce que les pays fournisseurs de contingents soient convenablement représentés au Département des opérations de maintien de la paix, eu égard à leur contribution à ces opérations. En conséquence, lorsque le Département recrute des administrateurs, il doit veiller à assurer une juste représentation des pays non représentés ou sous-représentés et des pays qui fournissent des contingents. Il doit également prendre en considération les dispositions spéciales visant à assurer l'égalité entre les sexes et la candidature de fonctionnaires travaillant déjà pour l'Organisation.

22. Étant donné que la plupart des postes du Département des opérations de maintien de la paix ne sont pas soumis au système des fourchettes souhaitables, il n'existe pas d'objectifs chiffrés qui permettraient de vérifier si la répartition géographique de son personnel est équitable au regard de normes définies. Celles-ci sont d'autant plus difficiles à établir que certains des principaux fournisseurs de contingents ou d'unités de police sont surreprésentés aux postes du Secrétariat régis par le système des fourchettes souhaitables. Dans le plan d'action du Département en matière de ressources humaines pour 2001-2002, tel que convenu avec le Bureau de la gestion des ressources humaines, il est précisé que le Département continuerait à tout mettre en oeuvre pour accroître le recrutement de candidats qualifiés originaires de pays non représentés ou sous-représentés. Le Département a affirmé qu'il insistait également sur la nécessité d'assurer une représentation adéquate des pays qui fournissent des contingents. Il a, par exemple, communiqué au BSCI des documents indiquant qu'au 30 juin 2002, deux des 10 pays fournisseurs de contingents n'étaient pas représentés au Département. Au cours du deuxième semestre de 2002, la nomination de trois candidats originaires des pays en question a permis de remédier à cette situation.

23. Le BSCI a examiné la nationalité des candidats nommés aux 105 postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur qui ont été pourvus au Département des opérations de maintien de la paix en 2002. Il a fait les constatations suivantes :

a) Sur les 105 candidats retenus, 86 (soit environ 82 %) étaient originaires de pays qui fournissent des contingents et/ou des unités de police. Sur les 86 candidats sélectionnés, 71 étaient originaires de pays fournisseurs de contingents, dont 23 de l'un des 20 principaux contribuants. Neuf des candidats sélectionnés étaient originaires de pays qui n'ont fourni que des forces de police civile et sept de pays qui n'ont fourni ni contingents ni forces de police. Toutefois, cinq de ces sept candidats venaient de pays qui se trouvaient dans la fourchette souhaitable mais deux étaient originaires de pays surreprésentés;

b) Sur les 105 candidats sélectionnés, 13 venaient de pays sous-représentés au Secrétariat au regard du système des fourchettes souhaitables, 84 de pays se trouvant dans la fourchette prescrite et 18 de pays surreprésentés. Aucun candidat de pays non représenté n'a été sélectionné.

24. Dans l'ensemble, il semble donc que l'origine géographique des candidats retenus par le Département des opérations de maintien de la paix en 2002 soit convenablement diversifiée. Étant donné cependant que les organes délibérants de l'Organisation attachent une importance particulière au principe de la répartition géographique équitable, le Département doit continuer de revoir la question afin d'améliorer encore davantage la composition géographique de son personnel.

B. Équilibre entre les sexes

25. Dans son audit précédent, le BSCI a indiqué que sur les 67 administrateurs recrutés par le Département en 2001, 21 (soit 31 %) étaient des femmes (voir A/57/224, par. 27). Il ressort de l'audit actuel que 37 (soit 35 %) des 105 candidats recrutés sur les postes vacants de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur étaient des femmes. De l'avis du BSCI, ces résultats sont remarquables, notamment compte tenu du nombre plus élevé de postes vacants pourvus en 2002.

26. Le tableau 2 présente une ventilation par sexe des effectifs de diverses unités administratives du Département des opérations de maintien de la paix appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur, au 30 juin 2003. Près de 52 % de ces fonctionnaires occupaient des postes dans la Division militaire, la Division de la police civile et la Division du soutien logistique, fonctions dans lesquelles il existe traditionnellement une ségrégation entre les sexes qui est à l'avantage des hommes. La représentation des femmes dans ces trois divisions était très faible (16 %). Dans les services et divisions restants du Département, le pourcentage de femmes était sensiblement plus élevé (48 %), quoiqu'il soit encore inférieur au chiffre de 50 % nécessaire pour atteindre l'objectif de la parité. Le Département a expliqué les mesures spéciales qui avaient été prises pour assurer un meilleur équilibre entre les sexes, notamment la nomination de fonctionnaires de haut niveau de sexe féminin à la tête de la Division de la police civile, de la Division de l'appui administratif et de la Division de l'appui aux missions. La poursuite de ces efforts devrait permettre au Département d'améliorer encore davantage ces résultats importants en matière d'équilibre.

Tableau 2
Ventilation par sexe des effectifs de diverses unités administratives du Département des opérations de maintien de la paix appartenant à la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur (au 30 juin 2003)

	Nombre de fonctionnaires			*Pourcentage*	
Unité administrative	*Hommes*	*Femmes*	*Total*	*Hommes*	*Femmes*
Bureau du Secrétaire général adjoint	18	14	32	56	44
Division du soutien logistique	78	16	94	83	17
Division militaire	57	7	64	89	11
Bureau des opérations	34	22	56	61	39
Service de la gestion du personnel	14	23	37	38	62
Service de gestion financière et d'appui	17	16	33	52	48
Division de la police civile	12	5	17	71	29
Bureau de l'appui aux missions : bureau de la Sous-Secrétaire générale	–	2	2	–	100
Total	**230**	**105**	**335**	**69**	**31**

V. Recommandations[1]

27. Les paragraphes qui suivent contiennent les recommandations faites par le BSCI sur la base des politiques et procédures de recrutement au Département des opérations de maintien de la paix. Les mêmes politiques et procédures s'appliquant au recrutement du personnel dans l'ensemble du Secrétariat, le BSCI a suggéré que le Bureau de la gestion des ressources humaines envisage d'appliquer les recommandations 1 à 4 pour tout recrutement à un poste du Secrétariat.

Recommandation 1

28. Afin de réduire les délais de recrutement et d'améliorer la qualité et l'efficacité du processus d'évaluation des candidats, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait travailler en étroite collaboration avec les directeurs de programme pour élaborer des systèmes de filtrage permettant de faire le tri des candidatures sur la base des conditions énoncées dans les avis de vacance de poste (AP2003/55/1/1).

29. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué qu'il continuait à travailler dans ce domaine. Une fonction de recherche avancée a été introduite en 2003 afin de faciliter la sélection des candidats*. Le BSCI gardera cette question à l'étude dans le cadre de la résolution 57/305 de l'Assemblée générale.

[1] Les cotes figurant entre parenthèses dans la présente section correspondent au code interne utilisé par le BSCI pour classer ses recommandations.

Recommandation 2

30. Pour améliorer la transparence et l'intégrité du processus de recrutement, le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait veiller à ce que les directeurs de programme utilisent des méthodes de notation par points fondées sur des critères d'évaluation établis avant la publication de chaque avis de vacance de poste, comme il est prévu dans le rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines. Le Bureau devrait également donner au personnel d'encadrement les directives nécessaires pour l'application efficace de ces méthodes de notation (AP2003/55/1/2).

31. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué que dans le cadre des efforts qu'il menait pour améliorer le système Galaxy, il tiendrait compte de l'expérience acquise dans l'utilisation des méthodes de notation par points pour examiner d'autres méthodes qui pourraient permettre de gagner du temps et qui découlent des changements technologiques intervenus depuis la publication, trois ans auparavant, du rapport du Secrétaire général sur la réforme de la gestion des ressources humaines*. Le BSCI gardera cette question à l'examen compte tenu de l'étude qu'il est proposé de réaliser bientôt conformément à la résolution 57/305 de l'Assemblée générale.

Recommandation 3

32. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait veiller à ce que les qualifications et l'expérience exigées pour des postes similaires ou des postes de même niveau soient davantage normalisées au sein des groupes professionnels respectifs (AP2003/55/1/3).

33. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a indiqué qu'il avait formulé des directives sur l'établissement des avis de vacance de poste et des critères d'évaluation. En outre, les profils d'emploi types qui avaient été établis depuis 2001 faisaient l'objet d'un examen afin d'assurer clarté et cohérence dans les conditions exigées pour différents postes*. Le BSCI gardera la question à l'examen compte tenu de l'étude qu'il est proposé de réaliser bientôt conformément à la résolution 57/305 de l'Assemblée générale.

Recommandation 4

34. Le Bureau de la gestion des ressources humaines devrait examiner attentivement les conditions exigées actuellement pour la nomination du personnel à des postes de niveau élevé et donner des précisions appropriées pour faire en sorte : a) que les critères d'éligibilité soient conformes aux propositions formulées dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines précédemment soumises à l'Assemblée générale; et b) que le personnel soit pleinement informé des conditions à remplir pour postuler à divers postes (AP2003/55/1/4).

35. *Le Bureau de la gestion des ressources humaines a accepté cette recommandation et a indiqué qu'un examen des conditions d'éligibilité serait mené dans le cadre de l'évaluation prochaine de l'expérience acquise dans l'application du nouveau système de sélection du personnel en place depuis le 1er mai 2002*. Le BSCI gardera la question à l'examen compte tenu de l'étude qu'il est proposé de réaliser bientôt conformément à la résolution 57/305 de l'Assemblée générale.

Recommandation 5

36. Le Département des opérations de maintien de la paix devrait poursuivre les efforts qu'il mène actuellement pour améliorer encore davantage la composition géographique de son personnel et l'équilibre entre les sexes conformément aux résolutions pertinentes de l'Assemblée générale (AP2003/55/1/5).

37. *Le Département des opérations de maintien de la paix a accepté cette recommandation*.

Le Secrétaire général adjoint
aux services de contrôle interne
(*Signé*) Dileep **Nair**