



# Assemblée générale

Distr. générale  
13 août 2004  
Français  
Original: anglais

---

## Cinquante-neuvième session

Point 116 de l'ordre du jour provisoire\*

### Gestion des ressources humaines

## Progrès dans le sens d'une représentation géographique plus équitable au Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies

### Rapport du Secrétaire général\*\*

#### *Résumé*

Le présent rapport a été établi pour répondre à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 29 de la section II de sa résolution 57/305 sur la gestion des ressources humaines et au paragraphe 51 de sa résolution 58/270 sur le projet de budget-programme pour l'exercice biennal 2004-2005. Il donne des renseignements sur les progrès accomplis dans le sens d'une représentation géographique plus équitable des États Membres durant la période de juin 1994 à juin 2004, ainsi que sur les mesures spécialement mises en œuvre ou prévues pour améliorer encore cette représentation.

---

\* A/59/150.

\*\* Le présent rapport est soumis avec un retard de quatre jours parce que le texte tient compte des résultats de consultations de dernière minute.



## **I. Introduction**

1. Le présent rapport, consacré aux progrès réalisés dans le sens d'une représentation géographique plus équitable des États Membres parmi les fonctionnaires du Secrétariat nommés à des postes soumis à cette répartition suivant le système des fourchettes souhaitables, répond à la demande formulée par l'Assemblée générale au paragraphe 29 de la section II de sa résolution 57/305 du 15 avril 2003. Le système des fourchettes souhaitables est décrit dans le rapport du Secrétaire général sur la composition du Secrétariat en date du 9 décembre 2003 (A/58/666, par. 12). Le recrutement de nationaux des États Membres non représentés et sous-représentés est analysé ici dans son évolution de 1994 à 2004, l'accent étant mis sur les mesures prises par le Secrétariat dans le cadre de ses efforts constants pour améliorer la représentation géographique. Comme l'Assemblée le demandait au paragraphe 51 de sa résolution 58/270 du 23 décembre 2003, le présent rapport recommande aussi des mesures propres à doter le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de moyens plus efficaces pour réduire le niveau de sous-représentation de certains États Membres et le nombre des États Membres non représentés.

## **II. Recrutement de nationaux des États Membres non représentés ou sous-représentés**

2. Le recrutement de fonctionnaires aux postes soumis à la répartition géographique est régi par le système des fourchettes souhaitables. À cette fin, les États Membres sont regroupés en quatre catégories, à savoir États non représentés, sous-représentés, se situant dans la fourchette souhaitable et surreprésentés. Un État Membre est dit « non représenté » lorsqu'il n'y a pas un seul de ses nationaux qui occupe un poste soumis à la répartition géographique à l'issue de la procédure établie de sélection. Il est « sous-représenté » lorsque le nombre de ses nationaux nommés à des postes de ce type est en deçà de la limite inférieure de la fourchette souhaitable. Il se trouve « dans la fourchette souhaitable » quand ce nombre se situe entre les limites supérieure et inférieure de la fourchette souhaitable. Enfin, il est « surreprésenté » si ledit nombre dépasse la limite supérieure de la fourchette souhaitable. La catégorie dans laquelle les États Membres se rangent dépend d'un grand nombre de facteurs, dont les principaux sont la rotation du personnel, les modifications du barème des quotes-parts et l'évolution du nombre total des États Membres.

3. Sur les 10 dernières années, il y a eu une amélioration en ce qui concerne le nombre des États Membres non représentés et celui des États Membres sous-représentés, ainsi qu'on peut le voir au tableau 1, qui indique aussi les variations du nombre total des États Membres pour chaque année de la période 1994-2004. Ces chiffres révèlent une tendance favorable, puisque sur cette période, le nombre des États Membres non représentés est revenu de 28 à 15, et celui des États Membres sous-représentés, de 25 à 10. Toutefois, sur les 28 États Membres qui n'étaient pas représentés en juin 1994, cinq ne le sont toujours pas (Brunéi Darussalam, Îles Marshall, Monaco, Sao Tomé-et-Principe et Turkménistan), et sur les 25 autres qui à la même date étaient sous-représentés, il en subsiste trois (Arabie saoudite, Japon et Norvège).

**Tableau 1**  
**Nombre d'États Membres non représentés et sous-représentés, 1994-2004**  
**(au 30 juin)**

<i>États Membres</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Non représentés	28	25	23	25	24	24	21	18	16	17	15
Sous-représentés	25	25	22	20	9	13	8	10	11	10	10
Nombre total	184	185	185	185	185	185	188	189	189	191	191

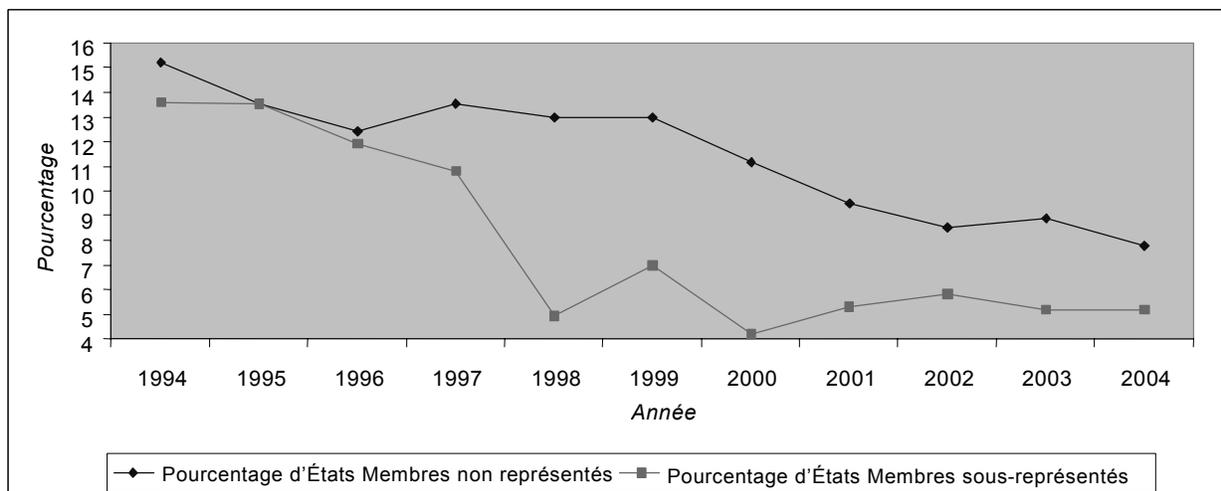
4. L'évolution de la représentation géographique doit aussi être analysée par rapport au nombre total des États Membres pour chaque année considérée. En 1994, par exemple, sur les 184 États Membres que comptait l'Organisation, 28 (soit 15,2 % du total) n'étaient pas représentés et 25 (soit 13,6 %) étaient sous-représentés. En 2004, les États Membres sont au nombre de 191, mais il n'en reste que 15 (soit 7,8 % du total) qui ne sont pas représentés et 10 (soit 5,2 %) qui sont sous-représentés. Ces baisses correspondent à une amélioration, sur les années 1994 à 2004, de 48 % pour l'absence de représentation et de 62 % pour la sous-représentation (voir le tableau 2).

**Tableau 2**  
**États Membres non représentés et sous-représentés,**  
**en pourcentage du nombre total des États Membres, 1994-2004**  
**(au 30 juin)**

<i>États Membres</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	<i>Amélioration 1994-2004 (en pourcentage)</i>
Non représentés (en pourcentage du nombre total)	15,2	13,5	12,4	13,5	13,0	13,0	11,2	9,5	8,5	8,9	7,8	48
Sous-représentés (en pourcentage du nombre total)	13,6	13,5	11,9	10,8	4,9	7,0	4,2	5,3	5,8	5,2	5,2	62
Nombre total	184	185	185	185	185	185	188	189	189	191	191	

5. La figure I représente les fluctuations annuelles sur la période 1994-2004. L'année 1999 marque le début d'une accélération de la diminution de la proportion d'États non représentés, et il apparaît que la sous-représentation a atteint un palier, de 5,2 %, en 2003 et 2004.

Figure I  
**États Membres non représentés et sous-représentés, en pourcentage  
 du nombre total des États Membres, 1994-2004 (au 30 juin)**



### III. Mesures destinées à améliorer la représentation géographique pour la rendre plus équitable

6. Le Secrétaire général attache une grande importance à la répartition géographique équitable que l'Assemblée générale est chargée d'assurer au sein du personnel du Secrétariat et il a mis en œuvre à cet effet un certain nombre de mesures qui sont exposées ci-après.

#### A. Recrutement de candidats d'États Membres non représentés ou sous-représentés

7. Le tableau 3 indique l'évolution, dans l'absolu et en pourcentage, des recrutements de nationaux des États Membres non représentés et sous-représentés à des postes soumis à la répartition géographique durant les 10 dernières années. En moyenne, le pourcentage s'établit à 22 %, soit plus d'un recrutement sur cinq, avec des fluctuations entre un maximum de 33,3 % et un minimum de 10 %.

Tableau 3  
**Recrutement à des postes soumis à la répartition géographique de nationaux des États Membres non représentés ou sous-représentés<sup>a</sup>**

<i>Nominations</i>	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nominations à des postes soumis à la répartition géographique	124	135	129	93	104	123	141	159	165	168	208
Nominations à des postes soumis à la répartition géographique de nationaux des États Membres non représentés ou sous-représentés	22	45	25	16	25	20	41	43	24	36	21
Nominations de nationaux des États membres non représentés ou sous-représentés (en pourcentage du nombre total des nominations à des postes soumis à la répartition géographique)	17,7	33,3	19,4	17,2	24,0	16,3	29,1	27,0	14,5	21,4	10,0

<sup>a</sup> Nominations sur chaque période de 12 mois allant du 1<sup>er</sup> juillet au 30 juin durant les années 1994 à 2004.

## B. Recrutement par la voie des concours nationaux

8. La formule du concours national est importante comme moyen de favoriser le recrutement de jeunes candidats qualifiés des États Membres non représentés et sous-représentés. Durant les 10 dernières années, il y a eu au total 534 lauréats recrutés, dont 141 originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. Sur les 28 États Membres qui n'étaient pas représentés en 1994, 19 l'ont été par suite du recrutement de lauréats ayant leur nationalité. Le tableau 4 retrace l'évolution de 1994 à 2004 du nombre des États Membres pour lesquels un concours a été organisé et du nombre des candidats convoqués (invités à subir les épreuves).

Tableau 4  
**Nombre d'États Membres concernés par les concours nationaux et nombre total de candidats convoqués aux épreuves**

	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004
Nombre d'États Membres concernés par les concours nationaux	24	30	34	14	18	24	19	34	31	46	62
Nombre d'États Membres non représentés ou sous-représentés concernés par les concours nationaux	8	9	9	8	10	12	15	22	23	14	18
Nombre total de candidats convoqués	698	641	801	823	1 342	2 310	1 180	2 886	2 479	3 911	4 012

9. Ce tableau révèle une hausse importante tant du nombre des États Membres concernés par les concours nationaux que de celui des candidats convoqués pour en subir les épreuves.

10. La hausse du nombre des États Membres intéressés tient à ce que beaucoup parmi eux se situent en deçà du point médian de la fourchette et risquent d'être sous-représentés à la suite des départs à la retraite et autres cessations de service

projetés. Le Bureau de la gestion des ressources humaines prête son appui aux États Membres pour préparer la tenue des concours prévus dans leurs pays respectifs, notamment en organisant des séances d'information sur les dispositions à prendre pour annoncer le concours, en fournissant de la documentation et en établissant des liens donnant accès à son site Web.

### **C. Plans d'action relatifs aux ressources humaines**

11. En 1999, dans le cadre de la réforme en la matière, le Bureau de la gestion des ressources humaines avait institué un plan d'action en vue d'aider les départements et bureaux du Secrétariat à se fixer des objectifs et à évaluer les résultats sur un certain nombre de points, dont l'amélioration de la représentation géographique du point de vue de l'équité. Les objectifs concernant les ressources humaines sont fixés tous les deux ans d'un commun accord par la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines et les chefs de département.

12. Deux fois par an, le Bureau tient une réunion avec les départements et bureaux pour évaluer les progrès accomplis dans la voie des objectifs convenus. Pour leur permettre de les suivre eux-mêmes plus activement, le Bureau va mettre à leur disposition, d'ici à la fin de 2004, des informations et des rapports d'étape mensuels en ligne. Depuis la fin du cycle de planification des ressources humaines 2001-2002, il a fait une analyse et établi une fiche de suivi des résultats indiquant dans quelle mesure les départements ont atteint les objectifs retenus dans les plans d'action.

13. En ce qui concerne les postes à pourvoir qui sont soumis à la répartition géographique, l'objectif du plan d'action est pour chaque département de recruter au moins un ou une candidate d'un État Membre non représenté ou sous-représenté, compte tenu de l'Article 101.3 de la Charte des Nations Unies. Durant le deuxième cycle de planification (2001-2002), 18 départements ont amélioré leurs résultats par rapport au cycle précédent (1999-2000), 20 départements ont recruté au moins un ou une candidate d'un État Membre sous-représenté et deux d'entre eux ont aussi recruté un ou une candidate d'un État Membre non représenté. Durant la première année du troisième cycle (2003-2004), 16 départements ont recruté des candidats d'États Membres sous-représentés et deux, à l'issue de concours nationaux, des candidats d'États Membres non représentés.

14. Il ressort des données des tableaux 1 et 2 que les plans d'action en matière de ressources humaines ont contribué à l'amélioration de la représentation géographique des États Membres.

### **D. Système de sélection du personnel**

15. Dans le cadre du programme de réforme de la gestion des ressources humaines établi par le Secrétaire général, un nouveau système de sélection du personnel a été inauguré en mai 2002. Suivant ce système, les chefs de département ou de bureau sont tenus, lorsqu'ils arrêtent leur choix, de certifier qu'ils ont tenu compte pour ce faire des objectifs de l'Organisation qui sont repris dans leurs plans d'action en matière de ressources humaines, surtout en ce qui concerne la représentation géographique et le sexe. Aucun cas ne sera pris en considération par les organes centraux de contrôle si cette attestation écrite n'a pas été introduite dans Galaxy, l'outil électronique du système de sélection, qui permet d'assurer la gestion en ligne

des nominations et des affectations et sert à rappeler aux chefs de département qu'il leur incombe d'améliorer la représentation géographique du personnel de leurs services.

16. En vue d'aider encore les départements à améliorer cette représentation dans toute l'Organisation, le système Galaxy a été perfectionné par l'adjonction d'une fonction spéciale qui signale en les mettant en surbrillance les candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés. De plus, il offre une fonction de recherche pour aider les administrateurs à recenser les candidats par nationalité.

## **E. Partenariat avec les États Membres**

17. En vue de recruter davantage de fonctionnaires originaires des États Membres qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés, il est indispensable que le Bureau de la gestion des ressources humaines travaille en partenariat avec eux. Aussi, tient-il avec leurs représentants des réunions périodiques, dont la plus récente a eu lieu en avril 2004, en vue de les informer des mesures prises pour recruter des fonctionnaires ayant leur nationalité, de s'informer de leurs préoccupations et de déterminer les points sur lesquels il peut collaborer avec eux pour améliorer leur représentation. Ces réunions sont organisées au moins une fois par an.

18. De plus, des séances spéciales d'information sont organisées sur demande à l'intention des membres des missions permanentes des États Membres non représentés et sous-représentés pour leur donner des renseignements sur leur représentation.

19. Considérant que des efforts particuliers s'imposaient en faveur des États Membres qui n'étaient pas ou étaient très peu représentés, des missions de recrutement ont été organisées pour régler cette question. C'est ainsi que la Sous-Secrétaire générale à la gestion des ressources humaines et d'autres hauts fonctionnaires du Bureau ont effectué des missions de recrutement au Japon en 2000, 2001 et 2002. Ces missions avaient été précédées de campagnes de recrutement, des entretiens avaient eu lieu avec les candidats et une liste de candidats avait été établie et présentée aux chefs de département ou de bureau pour examen. Un certain nombre de candidats ont par la suite été recrutés, à l'issue de la procédure normalement appliquée pour pourvoir les postes vacants annoncés.

## **IV. Mesures supplémentaires proposées**

20. Au paragraphe 51 de sa résolution 58/270, l'Assemblée générale priait le Secrétaire général de lui présenter à sa cinquante-neuvième session des propositions en vue de doter le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de moyens plus efficaces pour réduire le niveau de sous-représentation de certains États Membres et le nombre des États Membres non représentés. En application de cette résolution, un certain nombre de mesures supplémentaires sont proposées ci-après.

## **A. Procédure de recrutement « accélérée »**

21. Le Secrétariat propose l'institution d'une procédure de recrutement « accélérée » dans le cas des candidats originaires d'États Membres non représentés ou sous-représentés aux postes de la classe P-4 et de rang supérieur, suivant les principes généraux et les procédures du système de sélection du personnel.

22. Ayant analysé les projections d'évolution de la dotation en personnel, le Bureau compte lancer des campagnes de recrutement ciblées en partenariat avec les départements et avec les États Membres intéressés, en vue de découvrir des nationaux d'États Membres non représentés ou sous-représentés qui pourraient poser leur candidature à des postes de la classe P-4 ou de rang supérieur. Conformément aux procédures établies, le Bureau transmettra les noms de ces candidats éventuels aux directeurs de programme pour examen ou entretien par rapport aux profils d'emploi types préapprouvés. Après examen par les organes centraux de contrôle, les personnes dont la candidature a été retenue seront inscrites sur une liste spéciale de candidats présélectionnés qui sera mise à la disposition des directeurs de programme ayant des postes de la classe P-4 ou de rang supérieur à pourvoir dans les groupes professionnels correspondants. Les candidats externes originaires d'États Membres non représentés qui auront répondu à des avis de vacance de poste et reçu l'aval des organes centraux de contrôle seront eux aussi inscrits sur cette liste spéciale. Si un candidat qualifié y était repéré, il serait recruté sans qu'un avis de vacance de poste soit diffusé. Dans le cas contraire, le poste serait annoncé suivant la procédure établie.

## **B. Chargés de liaison nationaux**

23. En vue de faciliter sa collaboration avec les États Membres non représentés et sous-représentés, le Bureau propose que les missions permanentes intéressées désignent des chargés de liaison avec qui le Secrétariat travaillerait sur divers aspects de l'action destinée à accroître leur représentation, notamment l'organisation de concours nationaux et le recensement de candidats qualifiés.

## **C. Coordonnateur du Bureau de la gestion des ressources humaines**

24. L'amélioration de la représentation géographique exige l'élaboration et l'application méthodiques d'une stratégie de recrutement de candidats originaires des États Membres non représentés et sous-représentés. Il est institué à cette fin au Bureau de la gestion des ressources humaines un poste de coordonnateur de la classe P-5. Le titulaire travaillera en étroite coopération avec les départements, les candidats et les États Membres et, en collaboration avec les chargés de liaison nationaux, il organisera des missions de recrutement en vue de trouver des candidats qualifiés dans les États non représentés et sous-représentés, selon les besoins. Le titulaire assurera aussi la coordination de la procédure de recrutement « accélérée ».

## **V. Conclusion et recommandation**

25. Assurer une représentation géographique équitable des États Membres parmi les postes du Secrétariat qui sont soumis à la répartition géographique est une tâche

complexe et ardue. Elle exige un engagement durable et des efforts concertés de la part du Secrétariat comme des États Membres intéressés. Le Secrétaire général invite l'Assemblée générale à prendre note des mesures déjà mises en œuvre par le Secrétariat pour améliorer la représentation géographique et à approuver sa recommandation concernant la procédure de recrutement « accélérée » et la désignation de chargés de liaison nationaux.

---