



联合国
粮食及
农业组织

Food and Agriculture
Organization of the
United Nations

Organisation des Nations
Unies pour l'alimentation
et l'agriculture

Продовольственная и
сельскохозяйственная организация
Объединенных Наций

Organización de las
Naciones Unidas para la
Alimentación y la Agricultura

منظمة
الغذية والزراعة
للأمم المتحدة

F

COMITÉ FINANCIER

Cent quatre-vingtième session

Rome, 18-22 mai 2020

Gestion des ressources humaines

Pour toute question relative au contenu de ce document, prière de s'adresser à:

Mme Greet De Leeuw
Directrice du Bureau des ressources humaines
Tél: +39 06 5705 1744

Le présent document peut être imprimé à la demande, conformément à une initiative de la FAO qui vise à instaurer des méthodes de travail et des modes de communication plus respectueux de l'environnement. Il peut être consulté, ainsi que d'autres documents, à l'adresse www.fao.org.

RÉSUMÉ

- Le Comité financier s'est vu présenter, pour information, un compte rendu actualisé sur la gestion des ressources humaines depuis sa dernière réunion, accompagné d'éléments visant à renforcer et à continuer d'améliorer l'efficacité et l'efficience du personnel de la FAO.

INDICATIONS QUE LE COMITÉ FINANCIER EST INVITÉ À DONNER

- Les membres du Comité financier sont invités à prendre note du contenu du présent document et, en particulier, des plans envisagés par l'Organisation dans le domaine de la gestion des ressources humaines.

Projet d'avis

- Le Comité a accueilli favorablement les informations sur la gestion des ressources humaines présentées par la FAO et attend avec intérêt de recevoir des précisions sur l'ambition et sur les plans de l'Organisation dans le domaine des ressources humaines, à mesure que ceux-ci seront élaborés au cours des prochains mois.

Introduction

1. La FAO doit continuer de renforcer ses points forts, en tant qu'organisation spécialisée détentrice de connaissances, et d'améliorer ses capacités pour demeurer une organisation du système des Nations Unies sur laquelle on peut compter, qui profite à tous et qui reste compétente et qualifiée pour relever les défis auxquels sont confrontés ses membres, tout en étant tournée vers l'avenir. Pour y parvenir, il faudra veiller à gérer de manière efficace, objective et visionnaire la ressource la plus précieuse de l'Organisation, son personnel, sachant que 75 pour cent des ressources du Programme ordinaire de l'Organisation sont consacrées aux ressources humaines et qu'une partie importante du personnel au service de la FAO ne relève pas des ressources du Programme ordinaire.
2. Pour continuer sur la voie de la réussite, la FAO devra proposer un lieu de travail ouvert, qui attire des personnes de très haut calibre, présentant des profils et des parcours divers, et mues par un engagement, leur offre des perspectives de carrière et les motive, et leur permet de donner le meilleur d'elles-mêmes pour contribuer à accomplir le mandat de l'Organisation et concrétiser ses objectifs.
3. À cette fin, la FAO a besoin de stratégies et de politiques RH qui privilégient la dimension humaine et qui favorisent une culture de l'intégrité, de la collaboration, de l'innovation et de l'excellence. L'Organisation va s'efforcer d'améliorer les systèmes et les processus de gestion pour renforcer la capacité d'ajustement et assurer l'efficacité opérationnelle des différents flux liés aux ressources humaines, et pour fournir des informations fiables, transparentes et solides sur le personnel et sur les tendances et les problèmes constatés, destinées à éclairer la prise de décisions.
4. Une nouvelle directrice des ressources humaines a pris ses fonctions le 2 mars 2019. Conformément à la vision du Directeur général et à la recommandation formulée par le Conseil (CL 163/5), l'une des principales priorités est l'élaboration d'un plan stratégique en matière de gestion des ressources humaines dont l'objectif sera de faire en sorte que la FAO dispose, au bon endroit et au bon moment, d'un personnel approprié, motivé et travaillant le plus efficacement possible à l'accomplissement du mandat de l'Organisation.
5. Ce plan stratégique s'attachera à servir l'objectif visant à favoriser une fonction de gestion des ressources humaines efficiente, proactive et soucieuse de la valeur ajoutée, qui se comporte comme un partenaire et un agent du changement. Il comprendra un plan par étapes définissant clairement les résultats attendus et assorti d'un calendrier de mise en œuvre et de jalons, ainsi que d'indicateurs permettant de mesurer la progression et de déterminer les lacunes potentielles, qui sera communiqué aux parties prenantes. Cette approche est conforme aux indications données par le Directeur général à la direction de haut niveau en janvier 2020 au sujet de la présentation de nouveaux plans de travail accompagnés d'indicateurs de performance clairs aux fins d'application des principes de responsabilité. Pour assurer une approche intégrée et holistique et un alignement étroit sur les priorités organisationnelles et opérationnelles de la FAO, on fera reposer le plan stratégique sur les nouvelles priorités et orientations qui ressortiront de l'élaboration du nouveau Cadre stratégique de l'Organisation¹ et qui seront affinées dans les documents de planification à moyen terme et biennaux. Le processus comprendra en outre d'autres examens et analyses, et notamment: 1) un examen des recommandations et documents pertinents; 2) un processus de consultation inclusif et 3) une évaluation de la capacité de la fonction de gestion des ressources humaines à exécuter le plan stratégique. Ces points sont exposés en détail ci-dessous.
6. L'étude documentaire devrait porter entre autres sur les éléments suivants: les données démographiques et tendances concernant le personnel, le registre des risques de l'Organisation, les recommandations du Conseil de la FAO et du Comité financier, et les vérifications externes récentes,

¹ Doit être présenté à la Conférence en juin 2021.

notamment celles qui se sont intéressées au programme de mobilité géographique, aux ressources humaines hors personnel, et au recrutement et à l'entrée en fonctions du personnel du cadre organique. Par ailleurs, le plan stratégique tiendra compte des priorités formulées dans un certain nombre de plans d'action de l'Organisation relatifs à des domaines importants tels que la répartition géographique équitable et la parité hommes-femmes au sein du personnel de la FAO, le plan d'action antifraude et les mesures de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. La priorité continuera d'être accordée au renforcement et à l'amélioration des politiques centrées sur la victime, ainsi que des mesures qui permettent de concrétiser la politique de tolérance zéro de la FAO et d'augmenter le bien-être du personnel.

7. En outre, le plan stratégique prendra en considération les moteurs et les priorités à l'échelle du système des Nations Unies, notamment les recommandations du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination/Comité de haut niveau sur la gestion, les stratégies des Nations Unies pour l'inclusion du handicap et pour la santé mentale, les composantes de la réforme du système des Nations Unies, les recommandations du Corps commun d'inspection (CCI) et de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et les meilleures pratiques adoptées dans le système des Nations Unies et au-delà, y compris dans les organismes des Nations Unies ayant leur siège à Rome (OSR).

8. Les incidences du coronavirus (COVID-19) à l'échelle mondiale sont importantes, et les services de gestion des ressources humaines ont travaillé en étroite collaboration avec l'Équipe de gestion des crises pour apporter une réponse stratégique face à cette menace et piloter les changements à mettre en place sur le lieu de travail. Dans cette situation extrêmement complexe, sans précédent, et en l'absence de modèle clair à suivre, les contributions de la fonction de gestion des ressources humaines au cours de cette première phase (en mars) de la pandémie ont été axées sur la mobilisation du personnel et l'élaboration de directives administratives du Bureau des ressources humaines relatives à la covid-19, et la mise en place de mesures spéciales pour remédier aux problèmes découlant de la multiplication des règles liées au confinement établies par les gouvernements, afin d'assurer la continuité des opérations et la sécurité du personnel.

9. Tant qu'il n'y aura pas de vaccin ni de traitement, le Bureau des ressources humaines s'emploiera à pérenniser certaines des nouvelles modalités de travail et à intégrer dans son plan stratégique les enseignements tirés de l'expérience en matière de flexibilité et d'adaptabilité.

10. Dans les mois qui viennent, des consultations seront organisées avec les parties prenantes, y compris la direction de haut niveau au Siège et dans les bureaux décentralisés, pour veiller à ce qu'elles acceptent et s'approprient le plan stratégique et les résultats définis dans ce cadre. L'élaboration du plan et des initiatives stratégiques privilégiant la dimension humaine se fera en consultation avec les responsables et les membres du personnel, en veillant à ce que les différents besoins des collaborateurs de la FAO soient pris en considération. Les résultats de l'enquête de satisfaction du personnel de la FAO constitueront un élément d'appui important, de même que les observations formulées par le Bureau de l'Inspecteur général (OIG), le Fonctionnaire chargé des questions de déontologie et le Médiateur sur les tendances et les problèmes constatés sur le lieu de travail. L'Organisation continue de renforcer les relations entre le personnel et la direction grâce à des concertations avec les organismes représentant le personnel. Un dialogue ouvert est mené avec le personnel en vue de fournir des observations et des idées à l'appui des mesures stratégiques, en particulier sur les conditions de travail et sur le bien-être du personnel.

11. L'attention voulue sera prêtée à la capacité de la FAO et des équipes chargées de la gestion des ressources humaines d'exécuter le plan stratégique, en ce qui concerne les effectifs (Siège, Centre des services communs [CSC] et bureaux décentralisés), les obligations redditionnelles, les rôles et les responsabilités, la délégation de pouvoirs, et les divers outils et systèmes informatiques destinés à renforcer plus encore l'efficacité et l'efficience de l'Organisation.

12. La structure du rapport «Informations actualisées sur la gestion des ressources humaines» suit de manière générale celle des précédents rapports. Cependant, dans le cadre de l'élaboration du plan stratégique en matière de gestion des ressources humaines et des mécanismes de communication d'informations mentionnés plus haut, un examen complet des rapports (exposé et données compris) doit être réalisé dans les mois qui viennent afin de vérifier que les renseignements fournis au Comité financier sont pertinents au regard des meilleures pratiques observées dans d'autres organisations internationales, en tenant compte des données disponibles et des directives relatives à la confidentialité des données².

13. Le présent document expose les informations disponibles en se fondant sur les principes généraux suivants: i) recrutement axé sur la diversité, formation et gestion d'un personnel extrêmement compétent; ii) alignement de la gestion des ressources humaines sur les valeurs essentielles et les objectifs de l'Organisation; iii) prise en compte du fait que la FAO est une organisation spécialisée du système des Nations Unies; et iv) amélioration continue de l'efficacité et de la productivité administratives grâce à l'harmonisation, à la normalisation et à une meilleure application des processus et procédures de gestion des ressources humaines.

14. Dans le présent document, l'Organisation fait le point sur les évolutions dans le domaine des politiques et de la gestion des ressources humaines depuis le dernier rapport présenté au Comité financier, à sa cent soixante-dix-huitième session (novembre 2019).

² Recommandation du Commissaire aux comptes: étayer les méthodes, stratégies et réalisations communiquées, améliorant ainsi l'intégrité des informations figurant dans ses rapports (paragraphe 133).

Informations actualisées sur la gestion des ressources humaines (31 mars 2020)

Stratégie de recrutement axée sur la diversité, perfectionnement et gestion du personnel de haut calibre

A) Fonctionnaires/personnel du cadre organique et de niveau supérieur

15. Comme cela a été indiqué au Comité financier en 2018, le Bureau de l'inspecteur général a effectué une vérification des politiques et procédures de la FAO relatives au recrutement et à l'entrée en fonctions du personnel du cadre organique pour les postes financés par le Programme ordinaire. L'examen, soumis en novembre 2018, était axé principalement sur les recrutements qui ont eu lieu entre septembre 2016 et août 2017, et a mis en évidence les bonnes pratiques et les améliorations apportées depuis la dernière vérification effectuée par le Bureau de l'Inspecteur général en 2011. Il a révélé que la plupart des processus de recrutement se déroulaient de manière fluide et aboutissaient à l'embauche de candidats compétents, dans le respect des objectifs de recrutement et des principes directeurs (répartition géographique et équilibre hommes-femmes). Le rapport a également établi que l'efficacité de certaines étapes des procédures de recrutement et d'entrée en fonctions pouvait être améliorée, notamment le fichier de candidats et le système de vérification des références.

16. Le rapport de vérification contient vingt (20) mesures convenues visant à introduire des améliorations dans des domaines spécifiques du processus de recrutement. L'Organisation a pris les mesures nécessaires pour mettre en œuvre ces recommandations, en apportant des améliorations aux différentes phases du processus de recrutement. Deux (2) de ces recommandations concernaient le fichier de candidats. L'Organisation a suspendu l'utilisation de fichiers de candidats à ce stade.

17. L'Organisation travaille en ce moment à la mise en œuvre des trois (3) recommandations restantes, relatives aux domaines suivants: vérification des références avant le recrutement, documents d'information sur les critères de sélection et amélioration de la communication grâce aux fonctions du système Taleo.

18. Le Bureau des ressources humaines réalise actuellement un examen des procédures de recrutement et de sélection en vue d'améliorer la transparence et l'efficacité, tout en appuyant des partenariats stratégiques et en répondant aux besoins des bureaux et des divisions tant techniques que non techniques.

19. L'Organisation révisé en continu les profils d'emploi types existants pour les postes du cadre organique, et en élabore de nouveaux pour répondre aux besoins de fonctionnement et appuyer les changements structurels, parallèlement aux processus d'élaboration des avis de vacance de poste.

20. Le processus de vérification des références mis en place par la FAO a été revu, conformément à la recommandation d'audit, afin d'améliorer l'efficacité des procédures de recrutement, de sélection, et d'entrée en fonctions. Le service automatisé et personnalisé de vérification des références, élaboré dans le cadre de l'initiative Clear Check de l'ONU, aidera la FAO à rationaliser sa procédure dans ce domaine.

Fonctionnaire chargé des questions de déontologie et Médiateur

21. Un Bureau de l'éthique a été créé par la résolution 1/2008 adoptée par la Conférence de la FAO à sa trente-cinquième session (extraordinaire), en novembre 2018. De 2012 à 2015, un Comité de l'éthique a joué le rôle de groupe consultatif pour les questions de déontologie. En 2014, un poste mixte de médiateur/chargé des questions d'éthique a été créé. Ce poste était rattaché, sur le plan administratif, au Bureau juridique. Le médiateur/chargé des questions d'éthique a été nommé pour un mandat non renouvelable de cinq ans en avril 2014. En avril 2019, le Conseil, à sa cent soixante et

unième session, a souscrit à la décision prise par le Comité financier en mars 2019, à sa cent soixante-quinzième session, d'approuver la proposition tendant à séparer et à renforcer les fonctions de médiateur et de chargé des questions d'éthique qui figurait dans le Programme de travail et budget 2020-2021. Depuis 2020, ces deux postes indépendants relèvent directement du Directeur général. Le Fonctionnaire chargé des questions de déontologie a été nommé le 1^{er} mars 2020, pour une période initiale de deux ans et un mandat limité à sept ans. La procédure de sélection fondée sur le mérite et par voie de concours a été menée à bien pour le poste de Médiateur, et celui-ci sera nommé dès que possible. Son mandat est limité à cinq ans, renouvelable pour cinq années supplémentaires. Le mandat du Bureau de la déontologie consiste à fournir des services de conseil confidentiels et à promouvoir des normes élevées en matière de déontologie, s'agissant notamment des conflits d'intérêts et de la politique pour un environnement de travail respectueux, conformément aux prescriptions de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) et aux principes d'intégrité, d'impartialité et d'indépendance. En application de la politique de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités, qui favorise une culture dans laquelle les membres du personnel sont encouragés à parler ouvertement de leurs préoccupations, le Fonctionnaire chargé des questions de déontologie reçoit les plaintes pour représailles et assure la protection des personnes qui signalent de bonne foi des irrégularités potentielles.

22. Le Médiateur est au service des membres du personnel qui rencontrent des problèmes ou se trouvent dans une situation de conflit dans leur travail; il assure, de manière confidentielle, des services de conseil et de conciliation impartiaux pour favoriser une résolution informelle des conflits. Le Médiateur aide également l'Organisation à déterminer les problèmes systémiques et les causes profondes des conflits, tout en préservant la confidentialité.

B) Programme des cadres associés de la FAO

23. L'Organisation accueille de jeunes talents qualifiés et motivés depuis le lancement du Programme des cadres associés de la FAO, en 1954. Le programme offre une formation structurée à des ressortissants de différents pays, en les faisant participer à des activités de coopération internationale, tout en leur donnant la possibilité d'utiliser leur spécialisation technique sous la supervision d'un fonctionnaire expérimenté de l'Organisation et de se préparer à de nouvelles perspectives de carrière.

24. Le tableau 1 indique le nombre de partenaires donateurs et de cadres associés de la FAO en 2018, 2019 et 2020. Outre les 36 cadres associés figurant dans le tableau (pour 2020), la FAO recrute actuellement un (1) cadre supplémentaire grâce à un financement de la Suède; deux (2) autres devraient également l'être, grâce à un financement des États-Unis, en temps voulu.

Tableau 1. Recrutement de cadres associés en 2018, 2019 et 2020

Année	Nombre de partenaires donateurs	Nombre de cadres associés
2018	14	43
2019	12	43
2020	10	36 (*)

(*) au 31 mars 2020

C) Programme des jeunes cadres

25. Le Programme des jeunes cadres, lancé en 2011, est structuré et coordonné de manière centralisée. Son processus de recrutement rationalisé permet à l'Organisation d'engager des jeunes cadres motivés et de talent pour une durée déterminée et de mettre à profit leurs compétences et leurs connaissances pendant la durée de leur affectation. Mécanisme actif de recrutement de cadres débutants (classe P-1), ce programme aide l'Organisation à rajeunir ses ressources humaines en créant une réserve de jeunes cadres susceptibles d'être engagés plus tard. Actuellement, 15 jeunes cadres représentant 14 nationalités sont en poste dans huit (8) lieux d'affectation.

26. Le Programme des jeunes cadres vise à conserver un certain pourcentage de jeunes cadres très performants, étant entendu que certains participants pourront ne pas être considérés comme aptes à entrer au service de l'Organisation ou qu'ils ne souhaiteront peut-être pas faire acte de candidature à des postes financés par le budget ordinaire ou des postes de projet. Le tableau 2 donne un aperçu du taux de rétention du Programme des jeunes cadres.

Tableau 2. Programme des jeunes cadres 2011-2020

Période 2011-2020 (T1)	Nombre total de participants au programme (actuels et anciens)		Anciens jeunes cadres		Anciens jeunes cadres recrutés	
	Nombre	En %	Nombre	En %	Nombre	En %
Total:	84 (*)	-	69	-	38	55
Femmes	51	61,0	41	59,5	19	46
Hommes	33	39,0	28	40,5	19	68

(*) 58 nationalités

27. Le taux de participation du personnel féminin (61 pour cent) correspond à l'objectif de participation d'au moins 50 pour cent de femmes. Soixante-neuf (69) jeunes cadres ont terminé le Programme sur la période 2011-2020 (T1). Parmi ces 69 jeunes cadres, 38 ont été recrutés selon différentes modalités contractuelles. Le taux général de rétention est par conséquent de 55 pour cent.

D) Agents des services généraux

28. En février 2020, l'Organisation a mis en place un processus de recrutement révisé pour les agents des services généraux. Les appels mondiaux à manifestation d'intérêt ont été remplacés par la publication d'avis de vacance de poste au Siège et dans les bureaux décentralisés. L'objectif était de faire en sorte que les recrutements soient davantage fondés sur le critère du mérite, de rationaliser et d'améliorer le processus, et d'augmenter la transparence. La révision du processus a donné la possibilité à des membres du personnel interne de l'Organisation de présenter leur candidature pour des postes vacants spécifiques, et de faire évoluer et avancer leur carrière.

29. L'Organisation a publié onze (11) avis de vacance de poste (chiffre arrêté au 31 mars 2020) au titre du processus révisé de recrutement des agents des services généraux; seize (16) postes au total ont été pourvus, huit (8) au Siège et huit (8) dans les bureaux décentralisés.

30. Le tableau 3 indique le nombre de candidats nommés, par classe de la catégorie des services généraux, pendant la période comprise entre septembre 2019 et le 31 mars 2020.

Tableau 3. Recrutement d'agents des services généraux au 31 mars 2020

Classe	Nombre de candidats nommés
G-3	5
G-4	7
G-5	6
TOTAL	18

E) Programme relatif aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités

31. Après la réorganisation du Programme mondial de la FAO relatif aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités en juillet 2017, l'Organisation a continué d'augmenter et de diversifier la base de participants au Programme, s'agissant notamment des pays du Sud, des États Membres sous-représentés ou non représentés et des communautés autochtones. Sur la période comprise entre septembre 2019 et le 31 mars 2020, plus de 14 000 candidatures ont été reçues en réponse aux appels mondiaux à manifestation d'intérêt pour le Programme.

32. **Stagiaires:** sur la période comprise entre septembre 2019 et le 31 mars 2020, 150 stagiaires (dont 70 pour cent de femmes) issus de 48 États Membres ont été envoyés dans 28 lieux d'affectation. Un nombre croissant de participants sont issus des pays du Sud (55 pour cent, contre 51 pour cent en 2019). Des efforts sont déployés pour améliorer la participation des États Membres sous-représentés ou non représentés au Programme, et pour affecter des stagiaires aux bureaux décentralisés. Il est également à noter que 31 pour cent des stagiaires ont bénéficié de financements externes.

33. **Volontaires:** sur la période comprise entre septembre 2019 et le 31 mars 2020, 23 volontaires de la FAO et 15 volontaires des Nations Unies (recrutés par le biais du Programme des volontaires des Nations Unies) issus de 25 États Membres ont été envoyés dans 25 lieux d'affectation. Un plus grand nombre de volontaires (dont 66 pour cent de femmes) étaient issus d'États Membres sous-représentés ou non représentés (21 pour cent, contre 18 pour cent en 2019). Les affectations dans des bureaux décentralisés sont également en nette augmentation (82 pour cent, contre 64 pour cent en 2019). Des mesures sont mises en œuvre pour recruter davantage de volontaires issus des pays du Sud. Il est également à noter que 18 pour cent des volontaires ont bénéficié de financements externes.

34. **Chercheurs invités:** sur la période comprise entre septembre 2019 et le 31 mars 2020, 5 chercheurs invités (dont 80 pour cent de femmes) issus de 5 États Membres ont été envoyés dans 4 lieux d'affectation. En 2019, 72 pour cent des chercheurs invités recrutés étaient issus de pays du Sud, et 64 pour cent d'États Membres sous-représentés ou non représentés. L'Organisation a pris des mesures pour recruter davantage de chercheurs invités issus de pays du Sud et d'États Membres sous-représentés ou non représentés. En revanche, les affectations dans des bureaux décentralisés sont en nette augmentation (60 pour cent, contre 45 pour cent en 2019). Il est également à noter que tous les chercheurs invités ont bénéficié de financements externes.

35. Depuis septembre 2019, 14 nouveaux accords de financement de stagiaires, de volontaires et de chercheurs invités ont été signés avec des gouvernements, des institutions universitaires et une organisation de la société civile. L'Organisation poursuit ses activités de diffusion et d'établissement

de partenariats stratégiques pour renforcer la cohérence du Programme mondial de la FAO relatif aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités et lui donner une dimension plus mondiale. Plusieurs mesures devraient être mises en place pour s'assurer la participation du réseau mondial de bureaux décentralisés et de bureaux de liaison de la FAO.

36. La journée mondiale des présentations (novembre 2019) était la première manifestation visant à rassembler l'ensemble des stagiaires, volontaires et chercheurs invités. Le but était d'inciter les jeunes à travers le monde à participer à la concrétisation du Programme 2030 et des objectifs de développement durable (ODD) dans le cadre du Programme mondial de la FAO relatif aux stagiaires, aux volontaires et aux chercheurs invités, qui permet à l'Organisation de mobiliser des jeunes talents et d'exploiter de nouvelles idées.

F) Programme de mobilité géographique

37. L'objectif principal du Programme de mobilité géographique de la FAO est de mettre en commun les connaissances et l'expérience au sein de l'Organisation, et de mobiliser et de fidéliser un personnel dynamique, adaptable et de toutes origines, susceptible d'accomplir les missions présentes et futures et de répondre à l'évolution des besoins opérationnels, en particulier entre le Siège et les bureaux décentralisés. Le programme vise également à donner aux membres du personnel la possibilité d'acquérir une expérience variée, d'avancer leur carrière et de gravir les échelons.

38. Au cours de l'exercice biennal 2018-2019, 116 mutations ont été approuvées au titre de la mobilité. Au 31 mars 2020, 90 de ces mutations avaient déjà été menées à bien. Le tableau 4 ci-après indique le nombre de mutations au titre des programmes de mobilité de 2018 et 2019, par domaine technique (au 31 mars 2020).

Tableau 4. Mutations en 2018 et en 2019

Départements techniques	Nombre de mutations
Département de l'agriculture et de la protection des consommateurs (AG)	13
Catégories supérieures	7
Bureau du Directeur général adjoint (Opérations), y compris le Bureau d'appui aux bureaux décentralisés (OSD), la Division de l'informatique (CIO) et le Département des services internes (CS)	13
Bureau du Directeur général adjoint (climat et ressources naturelles)	6
Bureau du Directeur général adjoint (Programmes), y compris les équipes du Département de l'appui aux programmes et de la coopération technique (PS) et celles chargées de la gestion des programmes stratégiques	18
Département du développement économique et social (ES)	18
Département des pêches et de l'aquaculture (FI)	8
Département des forêts (FO)	7
TOTAL	90

39. Le Programme de mobilité géographique 2020 a été suspendu, conformément à la demande du Comité financier, en attendant les résultats de l'évaluation de la mobilité interne en 2019. La direction étudie actuellement les recommandations issues de l'examen, et en tiendra compte lors de l'élaboration des futurs programmes de l'Organisation, en particulier pour établir une politique de roulement dans l'occupation des emplois.

G) Vacances de postes du cadre organique

40. Comme il a été indiqué précédemment aux organes directeurs, l'Organisation maintenait par le passé un certain degré de souplesse s'agissant du taux de vacance des postes du cadre organique, afin de disposer d'une structure ajustable et de faciliter l'adaptation à de nouvelles priorités. Au 31 mars 2020, le taux de vacances de poste était de 19 pour cent: 18 pour cent au Siège et 20 pour cent dans les bureaux décentralisés, comme indiqué au tableau 5.

Tableau 5. Pourcentage de postes du cadre organique vacants (au 31 mars 2020)

	Postes de classe P – PTB 2019-2020	Nombre total de postes de classe P occupés	Nombre total de postes de classe P vacants	Pourcentage de postes de classe P vacants
Total – Siège	883	721	162	18 %
Total – bureaux décentralisés (hors représentants de la FAO)	261	210	51	20 %
Total – bureaux décentralisés (y compris représentants de la FAO)	328	264	64	20 %
TOTAL	1211	985	226	19 %

H) Ressources humaines hors personnel

41. En janvier 2020, l'Organisation a amélioré les procédures relatives aux ressources humaines hors personnel (RHHP) en vue de favoriser un recrutement plus fluide, rapide et efficace de RHHP qualifiées, en décentralisant la délégation de pouvoirs et les responsabilités. Ces nouvelles procédures définissent les obligations des responsables des postes concernés, qui répondent du recrutement de consultants qualifiés (COF.REG) et de titulaires d'un accord de services personnels (PSA.SBS). La Circulaire administrative publiée en février 2020 indique que les sous-directeurs généraux doivent assurer un équilibre géographique parmi les consultants relevant de leur compétence, et que les représentants régionaux doivent approuver les voyages des membres du personnel de projet recruté sur le plan national, ainsi que le recrutement du conjoint d'un membre du personnel ou d'une personne appartenant à une autre catégorie de personnel de l'Organisation en tant que RHHP dans un bureau décentralisé. Cependant, les directeurs généraux adjoints exercent actuellement les fonctions de sous-directeur général au titre d'une délégation de pouvoirs spéciale du Directeur général. Le pouvoir d'approuver le recrutement de retraités des Nations Unies a été délégué aux chefs des activités administratives correspondantes au Siège, et aux représentants régionaux dans les bureaux décentralisés. Par ailleurs, il n'est plus nécessaire de fournir un diplôme d'aptitude linguistique pour prouver la maîtrise des langues voulues, et un diplôme universitaire est le niveau d'études exigé au minimum des consultants.

42. Les modifications ci-dessus ont été introduites en tenant compte des orientations fournies par le Conseil de la FAO, afin d'améliorer l'équilibre géographique des consultants et de répondre à la nécessité d'user d'une approche flexible dans le processus de sélection, y compris au regard des incidences financières, et de retenir le mérite comme principal critère de recrutement.

43. Le tableau 6 donne le nombre de consultants (COF.REG) financés par le Fonds général et le nombre de pays représentés par ces consultants en 2019 et 2020.

Tableau 6 (a). Nombre de consultants (COF.REG) financés par le Fonds général et nombre de pays représentés – recrutements effectifs au Siège

Groupe	Division/Unité	Août 2019		Mars 2020	
		Nombre de consultants recrutés	Pays représentés	Nombre de consultants recrutés	Pays représentés
Catégories supérieures	Bureau du Directeur général (ODG)	0	0	2	2
	Bureau juridique (LEG)	6	6	8	8
	Bureau de la communication de l'Organisation (OCC)	12	10	21	11
	Bureau de l'évaluation (OED)	3	3	9	9
	Bureau de l'Inspecteur général (OIG)	2	2	5	5

	Bureau de la stratégie, de la planification et de la gestion des ressources (OSP)	3	3	5	5
	Bureau des ressources humaines (OHR)*	6	6	-	-
Total – Catégories supérieures		32	24	50	25
	Bureau du Directeur général adjoint	1	1	1	1
	Division de l'informatique (CIO)	16	10	12	7
	Division de la Conférence, du Conseil et du protocole (CPA)	5	5	15	9
	Département des services internes (CS)	22	14	41	19
	Bureau de l'appui aux bureaux décentralisés (OSD)	2	2	6	5
Total – Directeur général adjoint		46	24	75	29
	Bureau du Directeur général adjoint	0	0	0	0
	Division du Centre d'investissement (DPI)	34	22	107	41
	Bureau du Statisticien en chef (OCS)	3	2	3	3
	Département de l'appui aux programmes et de la coopération technique (PS)	28	18	73	31
	Équipes chargées de la gestion des programmes stratégiques	3	3	8	6
Total – Directeur général adjoint		68	34	191	59
	Bureau du Directeur général adjoint	2	2	2	2

	Département de l'agriculture et de la protection des consommateurs (AG)	27	18	44	20
	Département du climat, de la biodiversité, des terres et des eaux (CB)	10	9	32	21
	Département des pêches et de l'aquaculture (FI)	24	20	43	20
	Département des forêts (FO)	15	11	13	6
Total – Directeur général adjoint		78	39	134	40
Département du développement économique et social (ES)	Bureau du Sous-Directeur général chargé du Département du développement économique et social (ESD)	0	0	3	3
	Division de l'économie du développement agricole (ESA)	20	16	26	16
	Division de la nutrition et des systèmes alimentaires (ESN)	7	4	16	8
	Division des politiques sociales et des institutions rurales (ESP)	17	15	20	16
	Division de la statistique (ESS)	18	13	33	18
	Division du commerce et des marchés (EST)	10	8	23	15
Total – Département du développement économique et social		72	36	121	46
TOTAL – SIÈGE		296	83	571	94

(*) Comme indiqué dans le document de la cent soixante-troisième session du Conseil (CL 163/3) [tenue du 2 au 6 décembre 2019], le Bureau des ressources humaines a été rattaché au Département des services internes (CS) en 2020

Tableau 6 (b). Nombre de consultants (COF.REG) financés par le Fonds général et nombre de pays représentés – recrutements effectifs dans les bureaux décentralisés

Bureaux	Division/Unité	Nombre de consultants recrutés – août 2019	Nombre de pays représentés – août 2019	Nombre de consultants recrutés – août 2020	Nombre de pays représentés – août 2020
Bureaux régionaux et sous-régionaux et bureaux de liaison	Afrique	8	6	12	11
	Asie et Pacifique	14	12	16	12
	Europe et Asie centrale	15	13	19	14
	Amérique latine et Caraïbes	16	12	14	12
	Proche-Orient et Afrique du Nord	8	7	9	6
	Bureaux de liaison	1	1	3	3
TOTAL – BUREAUX DÉCENTRALISÉS (Représentants de la FAO exclus)		62	41	73	47
	Représentants de la FAO	17	15	22	19
TOTAL – BUREAUX DÉCENTRALISÉS (Représentants de la FAO inclus)		79	48	95	54

TOTAL GÉNÉRAL (total pour le Siège et total pour les bureaux décentralisés, Représentants de la FAO inclus)	375	91	666	103
---	-----	----	-----	-----

44. On peut également mesurer l'équilibre géographique parmi les consultants en se référant à la part des cinq ou des dix nationalités les plus représentées. Le tableau 7 indique la part des nationalités les plus représentées parmi les consultants financés par le Fonds général.

Tableau 7. Part des nationalités les plus représentées par les consultants qui sont financés par le Fonds général

	Août 2019	Mars 2020
Pays représentés	91	103
Part des 5 nationalités les plus représentées (%)	31,73 %	44,44 %
Part des 10 nationalités les plus représentées (%)	46,13 %	56,31 %

45. S'agissant de l'équilibre entre les sexes parmi les consultants, une augmentation a été observée dans le pourcentage de candidates en 2020 (tableau 8). Le pourcentage global de consultant(e)s reste supérieur à 50 pour cent en 2019 comme en 2020.

Tableau 8. Pourcentage de femmes dans les consultants recrutés qui sont financés par le Fonds général

	Août 2019	Mars 2020
Candidates recrutées comme consultant(e)s (FG) (%)	54 %	55 %

Alignement de la gestion des ressources humaines sur les valeurs essentielles et les objectifs de l'Organisation

A) Mobilisation du personnel

46. Une enquête anonyme de satisfaction du personnel a été soumise le 16 décembre 2019 à 13 549 membres du personnel. À la clôture de l'enquête le 7 février 2020, le taux global de participation était de 41 pour cent (5 522 personnes). Une comparaison avec d'autres organismes des Nations Unies montre qu'il se situe dans la fourchette des taux de participation à une première enquête.

47. Cette enquête a été élaborée en concertation avec les organismes représentant le personnel, en tenant compte de récentes enquêtes de satisfaction du personnel réalisées dans d'autres organismes des Nations Unies, notamment le Secrétariat de l'ONU, le PAM et le PNUD, ainsi que des recommandations contenues dans les rapports du Corps commun d'inspection (JIU/REP/2018/4). Elle comprenait des questions spécifiques sur le harcèlement, le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir. Les personnes étaient invitées à donner leurs réponses pour la période allant jusqu'au 31 juillet 2019.

48. La FAO a chargé un prestataire externe, CultureIQ, d'appuyer la mise en œuvre de l'enquête et l'analyse des résultats. L'Organisation examine actuellement ces résultats en vue de déterminer les domaines potentiels appelant des mesures.

49. La Direction de la FAO est résolue à doper le moral des membres du personnel, à augmenter leur degré de satisfaction et à renforcer leur motivation. Une initiative a ainsi été menée en décembre 2019 pour récompenser l'excellence et mettre en relief la diversité en distinguant 200 membres du personnel, dont 100 jeunes. Le Bureau des ressources humaines a fourni à la direction un appui constant pendant le lancement de cette initiative.

50. Le Comité de la jeunesse a été créé en septembre 2019. Il a été chargé de favoriser la progression des carrières des jeunes à la FAO, et de recueillir les idées innovantes de ces derniers pour appuyer concrètement la mission de l'Organisation. Le Bureau des ressources humaines prête son concours au Comité dans les activités menées pour valoriser les carrières des jeunes.

B) Renforcement des capacités

Nouvelles initiatives

51. Le 1^{er} janvier 2020, une bibliothèque numérique de nouveaux cours de formation en ligne a été mise à la disposition de l'ensemble du personnel sur la plateforme you@fao. Elle comprend plus de 15 000 cours sur un large éventail de sujets. Les cours sont disponibles en anglais, en chinois, en espagnol et en français. De nouveaux cours sont également proposés par l'intermédiaire de «UN SDG: Learn», le principal portail d'apprentissage sur les ODD.

52. Pour renforcer les compétences de direction et de gestion, un nouveau programme destiné à la direction exécutive (classe P5 et catégories supérieures) sera mis en place à titre expérimental cette année, en collaboration avec l'École des cadres du système des Nations Unies. Ce programme en ligne dirigé par des instructeurs et articulé autour de cinq modules thématiques principaux comprend par ailleurs une évaluation complète conforme au modèle de leadership du système des Nations Unies et cinq séances d'accompagnement personnalisé. La FAO va également proposer un programme mixte destiné aux cadres de rang intermédiaire.

53. Conformément à sa politique de tolérance zéro à l'égard de toute forme de harcèlement, la FAO s'emploie à faire mieux connaître les politiques de prévention du harcèlement, du harcèlement sexuel et de l'abus de pouvoir. Soixante-six cadres supérieurs (classe D1 et au-delà) du Siège ont bénéficié de séances d'information individuelles sur la prévention du harcèlement sexuel. Un nouveau cours de formation en ligne sur la prévention du harcèlement sexuel sur le lieu de travail est en cours d'élaboration. Conçu spécifiquement pour les cadres, ce cours mettra en relief les principes qui doivent être appliqués par l'ensemble des responsables à la FAO en matière de prévention du harcèlement sexuel.

54. Pour améliorer les capacités de gestion du personnel, la FAO a lancé un nouveau programme de formation à l'intention des responsables. Ce programme vise à renforcer leurs compétences pour leur permettre de mener des entretiens d'accompagnement personnalisé motivants, propres à améliorer les résultats et à accélérer le perfectionnement professionnel.

Autres activités

55. Compte tenu du rôle fondamental joué par les assistants des Représentants de la FAO dans les bureaux décentralisés, l'Organisation contribue au renforcement de leurs capacités au moyen d'un programme de formation sur le lieu de travail lancé en juin 2019. Jusqu'à dix assistants seront retenus pour l'édition 2020 de ce programme destiné à former les futurs Représentants de la FAO. Ce programme d'apprentissage mixte consiste en une évaluation complète des qualités de direction, un accompagnement personnalisé, des cours à suivre en ligne et des travaux pratiques à réaliser dans un nouvel environnement; les participants doivent en outre occuper un autre poste, dans le cadre du programme de mobilité internationale, pendant une durée maximale de trois mois.

56. La FAO a mis en ligne trois nouveaux cours en vue d'améliorer l'utilisation des fonctionnalités du GRMS et de renforcer les connaissances sur les systèmes et procédures internes de l'Organisation; ces cours sont consacrés aux achats, à la gestion de trésorerie et au rapprochement bancaire, et aux protocoles d'accord. L'Organisation tient à jour la page consacrée aux formations obligatoires sur le portail d'apprentissage you@fao et suit le taux d'achèvement des cours. Une nouvelle formation sur la parité hommes-femmes dans les travaux de l'Organisation a été élaborée, en remplacement du cours de l'ONU intitulé «Égalité des sexes, cohérence de l'ONU et vous». Après la publication de sa politique actualisée de protection des fonctionnaires et collaborateurs dénonçant des irrégularités, l'Organisation a mis la dernière main à un nouveau cours de formation, disponible en anglais, en espagnol et en français, destiné à faire mieux connaître cette politique.

57. Le renforcement des capacités de communication se poursuit, au moyen d'ateliers en présentiel, animés par des équipes de prestataires externes, sur la communication stratégique, la réalisation de présentations et la rédaction de rapports efficaces, ainsi que sur les compétences en matière de service client et de négociation. Une nouvelle formation virtuelle a été dispensée à 60 membres du personnel en vue de renforcer l'utilisation de Skype for Business (Skype Entreprise) en tant qu'instrument de collaboration. En outre, l'Organisation continue de promouvoir le multilinguisme au moyen de cours de langues en ligne à l'intention du personnel en poste dans des lieux d'affectation décentralisés où l'accès aux formations linguistiques est limité.

58. En 2019, l'Organisation a participé à l'examen des politiques, des programmes et des plateformes d'appui à l'apprentissage, mené par le Corps commun d'inspection (CCI) et destiné à évaluer les politiques, les programmes et les approches en vigueur, à déterminer dans quelle mesure la collaboration interinstitutions et à l'échelle du système répond aux besoins du Programme de développement durable à l'horizon 2030 et à examiner l'orientation thématique des cours de formation et leur pertinence par rapport aux priorités et aux besoins actuels des organisations du système des Nations Unies. La FAO attend les résultats de cet examen, qui lui permettront de recenser les bonnes pratiques et les approches éprouvées en matière d'amélioration de l'apprentissage et de renforcement des capacités.

C) Gestion de la performance

59. L'Organisation intensifie ses efforts visant à améliorer les pratiques de gestion de la performance. Un nouvel ensemble d'outils a été lancé à cette fin. Il comprend trois modules de formation en ligne consacrés à la définition d'objectifs SMART (spécifiques, mesurables, réalisables, pertinents et assortis d'un délai), au Système de gestion et d'évaluation de la performance (PEMS) et à la réalisation d'évaluations efficaces. Des directives ont également été élaborées pour aider les responsables à gérer les problèmes liés à des résultats insuffisants et à attribuer des notes dans le cadre de l'évaluation de la performance. Pour améliorer la formation du personnel et des responsables, la FAO a organisé à titre expérimental deux nouveaux ateliers en présentiel en février 2020. Ils ont réuni plus de 100 participants.

60. S'agissant de l'évaluation professionnelle relative à la période probatoire, la transition du processus papier au système en ligne est à présent terminée. L'Organisation s'emploie maintenant à automatiser le processus d'évaluation de la performance du personnel du cadre organique recruté pour des contrats de brève durée.

61. Des séances d'information destinées à renforcer la compréhension, l'application et l'impact des règles et processus concernant l'évaluation professionnelle relative à la période probatoire et le PEMS ont été proposées à 120 membres du personnel et responsables en 2019. Par ailleurs, des réunions d'information ont été organisées tout au long de l'année pour le réseau des 85 points de contact PEMS.

62. La FAO a en outre réalisé récemment un examen des pratiques en matière de gestion de la performance en vigueur dans d'autres organismes des Nations Unies afin de recenser les bonnes pratiques et de déterminer les possibilités d'amélioration et de simplification de ses processus actuels. Des discussions ont été menées avec le PAM, l'UNICEF, le PNUD, le FIDA, l'OIT et ONU Femmes. La FAO s'emploie actuellement à mettre en place d'autres mesures pour améliorer ses pratiques d'évaluation de la performance à partir des bonnes pratiques en vigueur dans le système des Nations Unies et en fonction de l'évolution de ses propres besoins.

D) Relations avec les organismes représentant le personnel

63. Le Comité de consultation personnel-Direction est un espace de dialogue et de consultation entre la direction et les organismes représentant le personnel sur les questions relatives aux conditions d'emploi et au bien-être général du personnel; il adresse des recommandations et donne des avis à la direction de haut niveau sur ces questions.

64. Huit (8) réunions du Comité de consultation personnel-Direction ont été tenues depuis novembre 2019. Les principaux sujets débattus, tels que fixés dans le plan de travail du Comité, concernaient le plan d'assurance maladie, le processus de recrutement des agents des services généraux, l'enquête de satisfaction du personnel et le télétravail. Par ailleurs, à compter de la deuxième semaine de mars 2020, des réunions hebdomadaires ont été organisées pour faire le point sur des questions liées à l'état d'urgence face à la pandémie de covid-19; les discussions ont porté en particulier sur le bien-être des membres du personnel au Siège et dans les bureaux décentralisés et sur les stratégies à mettre en place pour communiquer efficacement avec le personnel durant la situation d'urgence.

65. La Direction de la FAO a appuyé l'initiative relative aux campagnes de don menée par les organismes représentant le personnel, destinée à venir en aide aux entités de la société civile dans le pays hôte pendant la situation d'urgence liée à la pandémie de covid-19. Les organismes représentant le personnel des OSR ont notamment lancé une campagne de collecte de dons au profit de la Croix-Rouge italienne.

66. Un représentant de l'Association des fonctionnaires du cadre organique de la FAO (AP-in-FAO) et un représentant de l'Union du personnel des services généraux (UGSS) ont été invités à participer au processus de sélection du Médiateur.

67. L'administration de la FAO s'emploie à entretenir en permanence des relations de coopération fructueuse avec les organismes représentant le personnel et à tirer parti des vues de ces derniers sur les contributions importantes des membres du personnel aux activités de l'Organisation.

Prise en compte du caractère d'institution spécialisée du système des Nations Unies inhérent à la FAO

A) Prendre les mesures voulues et suivre les progrès accomplis pour atteindre les objectifs de représentation géographique de l'Organisation

68. En décembre 2018, à la suite des travaux de la Commission de la fonction publique internationale (CFPI) sur la version actualisée du Cadre de gestion des ressources humaines³, l'Assemblée générale des Nations Unies a approuvé l'ajout de la diversité des effectifs à ce dernier. Le rapport de la CFPI pour l'année 2018 indique que la composition des effectifs de l'ensemble des organisations appliquant le régime commun des Nations Unies doit refléter la diversité selon différents

³ Assemblée générale des Nations Unies, Régime commun des Nations Unies, Rapport de la Cinquième commission (A/73/676).

points de vue (répartition géographique équitable, respect de la parité hommes-femmes, prise en compte des aspects culturels et générationnels, du multilinguisme et des personnes handicapées). Cette diversité doit également être adoptée dans le processus de prise de décision aux fins du renforcement de l'action des organisations⁴.

69. Dans ses décisions en matière de recrutement, la FAO se fonde sur le critère du mérite afin de sélectionner les candidats les plus qualifiés et, dans le même temps, conformément aux orientations données par les organes directeurs, elle veille à respecter une représentation géographique équitable des États Membres parmi les membres du personnel. Tout en maintenant comme critères de sélection essentiels les compétences et l'efficacité technique, l'Organisation prête attention au recrutement de personnel selon une répartition géographique aussi large que possible et s'efforce de choisir des candidats de pays non représentés ou sous-représentés.

70. Au 31 mars 2020, les pourcentages de pays non représentés, sous-représentés et équitablement représentés étaient respectivement de 6 pour cent, 6 pour cent et 86 pour cent.

B) Représentation plus équilibrée des hommes et des femmes

71. L'Organisation poursuit ses efforts afin de parvenir à la parité hommes-femmes dans ses effectifs. Grâce à l'intensification constante des activités de communication sur le recrutement auprès d'institutions professionnelles et d'universités, le pourcentage de femmes dans le personnel de l'Organisation a atteint 53 pour cent. La FAO a mené des initiatives destinées à augmenter encore le nombre de femmes aux postes de haut niveau.

72. L'Organisation a approuvé les Directives visant à promouvoir un environnement favorable au sein du système des Nations Unies et s'est engagée à appliquer et à renforcer les mesures spécifiques ayant pour but d'instaurer un environnement de travail propice qui attache une grande importance à la diversité et à la flexibilité, qui assure l'égalité des chances et qui prend en compte le fait que les fonctionnaires ont une famille et sont membres d'une communauté. Par ailleurs, la FAO participe activement aux travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat chargée de la lutte contre le harcèlement sexuel dans les organismes du système des Nations Unies.

73. Le tout premier Comité des femmes à la FAO a été créé le 15 octobre 2019. Le Bureau des ressources humaines travaille en étroite collaboration avec le Comité pour promouvoir l'égalité des sexes au sein de l'Organisation. Des consultations ont été tenues avec le Comité en février 2020 pour revoir le plan d'action de la FAO pour la parité hommes-femmes. Le Bulletin du Directeur général n° 2020/07 sur la responsabilité et l'engagement de la FAO en matière d'égalité des sexes, publié le 8 mars 2020, insiste sur l'action menée par l'Organisation en faveur de la parité hommes-femmes et de l'autonomisation des femmes.

74. Pour renforcer la responsabilité des dirigeants, deux nouveaux indicateurs ont été ajoutés à l'objectif de supervision dans le cadre du plan de travail 2020 du PEMS visant à promouvoir la parité femmes-hommes et à créer et préserver un environnement de travail qui fait une place à chacun et qui encourage le respect d'autrui.

75. L'objectif de la parité hommes-femmes sera poursuivi en continu en tant qu'élément essentiel d'un dispositif proactif d'acquisition et de gestion de talents.

⁴ Annexe V, Rapport de la Commission de la fonction publique internationale pour 2018 (A/73/30).

***Amélioration continue de l'efficacité et de la productivité administratives
grâce à l'harmonisation, à la normalisation et à une meilleure application des
processus et des procédures de gestion des ressources humaines***

A) Délégation de pouvoirs

76. Un cadre révisé de délégation de pouvoirs a été mis en place en décembre 2019 pour accélérer la prise de décisions et accroître l'efficacité au sein de l'Organisation. Certaines fonctions ont été déléguées aux directeurs généraux adjoints et aux sous-directeurs généraux* concernés pour rationaliser les procédures d'autorisation et d'approbation relatives aux questions administratives, notamment, s'agissant des ressources humaines, la publication des avis de vacance de poste et les décisions de nomination. Le Directeur général conserve son pouvoir de décision au regard des procédures d'autorisation et d'approbation finales pour les classes les plus élevées. (*) Les directeurs généraux adjoints exercent actuellement les fonctions de sous-directeur général au titre d'une délégation de pouvoirs spéciale du Directeur général.

B) Représentants de la FAO

77. Compte tenu du rôle central des Représentants de la FAO dans les bureaux décentralisés, l'Organisation prend les mesures nécessaires pour élever certains des Représentants de la FAO en place à un rang supérieur.

C) Plateforme de recrutement

78. Taleo est maintenant le système de recrutement institutionnel par l'intermédiaire duquel les différentes offres d'emploi à la FAO sont publiées. Il occupe une position centrale sur le site web de la FAO consacré à l'emploi, lequel propose un guide (en anglais) pour présenter une candidature dans le système.

79. Les bureaux régionaux et les candidats internes et externes sont invités à communiquer leurs observations sur l'utilisation de Taleo. Ces suggestions sont ensuite prises en compte, avec l'aide du Centre de services communs et de la Division de l'informatique, pour perfectionner en permanence le système et améliorer l'expérience utilisateur.