



A38-WP/386  
EX/132  
27/9/13

## **ASSEMBLÉE — 38<sup>e</sup> SESSION**

### **COMITÉ EXÉCUTIF**

#### **PROJET D'ÉLÉMENTS DE RAPPORT SUR LES POINTS 22 ET 33 DE L'ORDRE DU JOUR**

Les éléments ci-joints sur les points 22 et 33 de l'ordre du jour sont présentés au Comité exécutif pour examen.

---

**Point 22 : Gestion des ressources humaines**

22.1 À sa cinquième séance, le Comité exécutif examine la note A38-WP/75 qui décrit les initiatives en cours en vue d'améliorer la gestion des ressources humaines et de promouvoir l'éthique, l'efficacité et la transparence à l'échelle de l'Organisation.

22.2 Le Comité note que la gestion des ressources humaines à l'OACI continue de s'améliorer : *Le Code du personnel de l'OACI* a été révisé en profondeur ; un cadre de déontologie de l'OACI a été mis en œuvre ; les règles du personnel ont été révisées pour mettre l'OACI au même niveau que les autres institutions du système des Nations Unies et refléter les orientations de politique des États membres ; les politiques sur la mobilité du personnel ; la gestion des performances, l'apprentissage et le perfectionnement du personnel ainsi que les campagnes d'information et le recrutement ciblé ont été soit publiés, soit améliorés ; et la modernisation des activités concernant les ressources humaines s'est poursuivie parallèlement à la mise en œuvre d'améliorations de l'automatisation visant à améliorer l'efficacité et l'adaptabilité aux besoins des programmes.

22.3 Le Comité exécutif prend note des réalisations mentionnées dans la note A38-WP/75 et invite l'Assemblée :

- a) à prendre note des réformes en cours entreprises et des réalisations faites par l'Organisation pour améliorer la gestion des ressources humaines ;
- b) à entériner les initiatives prioritaires et les autres actions identifiées pour continuer à améliorer la gestion des ressources humaines au cours du prochain triennat.

---

### **Point 23 : Situation du personnel de l'OACI**

23.1 À sa cinquième séance, le Comité exécutif examine la note A38-WP/76 qui traite de la situation de l'effectif de l'OACI. Cette note présente la situation de l'effectif de l'OACI pour les années 2010, 2011 et 2012 et comprend la situation en matière de représentation géographique équitable (RGE) et de parité des sexes, ainsi qu'une analyse des nominations aux postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur et de leurs incidences en matière de RGE et de parité des sexes, ainsi que des données fournies par les ressources humaines (RH) sur l'âge, la durée de service et les prévisions de départ à la retraite. Elle présente également des observations basées sur les statistiques et décrit les mesures futures concernant la planification du personnel, la RGE et la parité des sexes.

23.2 Le Comité exécutif note qu'en ce qui concerne la RGE, le nombre d'États membres représentés au Secrétariat a augmenté. En ce qui concerne la parité des sexes, le Comité se félicite des mesures proactives visant à améliorer la représentation des femmes aux postes de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur à l'OACI. Il est reconnu que cela est un objectif commun aussi bien du Secrétariat que des États membres et que les réalisations résultant des efforts conjoints pourraient servir de modèle pour le secteur aéronautique.

23.3 En ce qui concerne la planification des effectifs, le Comité souligne l'importance de la planification à l'avance afin de s'assurer que les postes sont comblés à temps pour optimiser l'efficacité, en tenant compte de toutes les considérations pertinentes en matière de budget et de gestion.

23.4 En vue de réaliser et de maintenir un effectif diversifié, souple et motivé, et en mettant un accent sur la planification de l'effectif et des objectifs de l'Organisation qui sont une représentation géographique aussi large que possible tout en travaillant pour atteindre la parité des sexes, le Comité exécutif invite l'Assemblée à entériner les mesures futures présentées dans la note de travail, qui sont les suivantes :

- a) la planification du personnel, notamment l'élaboration de stratégies et de procédures qui visent la planification de la relève et font partie des politiques sur la mobilité et le perfectionnement du personnel ;
- b) les stratégies de gestion des compétences, qui visent à repérer, recruter et fidéliser au bon moment les compétences nécessaires, tout en veillant à ce que ces stratégies soient interreliées avec d'autres stratégies et mesures organisationnelles visant à récupérer, communiquer et transférer la mémoire et les connaissances institutionnelles ;
- c) renforcer la politique et les procédures de recrutement, ainsi que les processus internes de suivi et la responsabilisation dans la réalisation des objectifs en matière de diversité ;
- d) améliorer les relations extérieures et les possibilités de perfectionnement pour les candidats aux postes de la catégorie des administrateurs et des fonctionnaires de rang supérieur qui proviennent d'États non représentés ou représentés au-dessous du niveau souhaitable – ainsi que pour les candidates.