



---

## 73<sup>e</sup> session de l'Assemblée générale

5<sup>e</sup> commission

Points 141 de l'ordre du jour

### **Gestion des ressources humaines** Human resources management

New York, le 15 novembre 2018

Déclaration de la Suisse

---

Madame la Présidente,

J'ai l'honneur de m'adresser à vous au nom de la Suisse et du Liechtenstein. Nos délégations saluent la présentation des rapports du Secrétaire général et du CCQAB sur la gestion des ressources humaines aux Nations Unies.

Pour que l'ONU puisse s'acquitter efficacement de ses mandats, il est essentiel qu'elle dispose d'un personnel compétent et motivé. Elle a besoin d'un système moderne et simplifié la gestion des ressources humaines pour gagner en efficacité, en efficience et en souplesse et pour s'inscrire dans une logique davantage axée sur les résultats.

Des progrès importants ont été réalisés dans certains domaines. Par exemple, l'instauration de la parité hommes-femmes au sein du Conseil de gestion, pour laquelle nos délégations tiennent à féliciter le Secrétaire général, qui se révèle un véritable champion de l'égalité des sexes. Cependant, des réformes profondes sont encore nécessaires dans d'autres domaines.

Premièrement, nos délégations saluent la **stratégie globale** du Secrétaire général et ses efforts visant à renforcer la gestion des ressources humaines au sein de l'ONU. **La direction de l'ONU doit donner l'exemple et faire de la gestion des ressources humaines une priorité claire pour l'avenir.** Il faudra déployer des efforts concrets et constants pour attirer des employés très motivés, les retenir et assurer leur perfectionnement.

Deuxièmement, **un environnement de travail stimulant et une gestion proactive des talents** doivent être au cœur de la nouvelle stratégie. Les réformes ne pourront réussir sans un **changement durable de la culture organisationnelle**. Par exemple, les membres du personnel doivent se sentir encouragés à exprimer leurs idées et leurs opinions et pouvoir le faire sans crainte. Ce n'est qu'à ces conditions que l'Organisation pourra devenir le milieu de travail innovant et stimulant que nous voulons qu'elle soit.

---

Troisièmement, **la gestion de la performance du personnel** est essentielle pour qu'une organisation puisse atteindre ses objectifs et pour que l'ensemble du personnel soit responsabilisé afin de permettre la réalisation de ces objectifs.

Un système crédible et équitable de gestion de la performance doit récompenser les bons résultats, mais également trouver les moyens de prendre des mesures en cas de résultats insuffisants. L'évaluation de la performance devrait être un processus dans lequel le personnel et les responsables hiérarchiques travaillent ensemble pour planifier, contrôler et réviser les objectifs de travail en vue d'améliorer les résultats des employés et de l'Organisation.

Quatrièmement, une **meilleure collaboration au sein du système** serait bénéfique à l'ensemble des Nations Unies. C'est pourquoi nous félicitons le Secrétariat pour la collaboration instaurée à l'échelle du système de l'ONU en matière de classification des emplois et de vérification des références. Nous l'encourageons à continuer à identifier les domaines qui pourraient bénéficier d'une telle approche.

Madame la Présidente, je vous remercie.

---

*Unofficial translation*

Madam Chair,

I have the honour of addressing you on behalf of Switzerland and Liechtenstein. Our delegations welcome the presentation of the Secretary-General's reports on human resources management in the United Nations and the related report of the ACABQ.

The United Nations' ability to effectively deliver on its mandates depends fundamentally on skilled and motivated staff. The UN needs a modern and streamlined human resources management (HRM) for a more effective, efficient, agile and results-oriented Organisation.

There has been important progress in certain areas. For instance, our delegations commend the Secretary-General on realising gender parity in the Senior Management Group. He proves to be a real Gender Champion. However, in other areas further HRM reform is urgently needed.

First, our delegations welcome the Secretary-General's **overall strategy** and efforts to strengthen HRM in the UN. **The UN leadership must lead by example and make HRM a clear priority going forward.** Concrete and continuous efforts will be needed to attract, develop and retain highly motivated staff.

Second, **an enabling work environment and proactive talent management** must be central pillars of the new strategy. Reforms will not succeed without a **lasting change in the organizational culture.** For instance, staff needs to feel encouraged and safe to come forward with their ideas and opinions. Only under these conditions can the organization become the innovative and enabling workplace that we want it to be.

Third, **staff performance management** is key for every organization to deliver on its objectives and ensure accountability among all staff for delivering those objectives. A credible and fair system of performance management should reward high performance, but also find ways to address underperformance. Performance evaluation should be a process in which staff and managers work together to plan, monitor and review work objectives with a view to enhancing performance of employees and the Organisation.

Forth, the HRM in the whole UN System would benefit from **more common system collaboration.** We therefore commend the Secretariat for the system-wide collaboration on job classification and reference checks and encourage it to continue identifying areas that could benefit from a system-wide approach.

Madame Chair, thank you.

