



Assemblée générale

Distr. générale
17 août 2005
Français
Original: anglais

Soixantième session

Point 130 de l'ordre du jour provisoire*

Gestion des ressources humaines

Étude concernant l'existence sur les marchés locaux de l'emploi des compétences faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international pour les postes de la catégorie des services généraux

Rapport du Secrétaire général

Résumé

Dans sa résolution 59/266, l'Assemblée générale a prié le Secrétaire général « de faire réaliser une étude pour déterminer s'il serait possible de trouver du personnel sur les marchés de l'emploi locaux pour pourvoir des postes d'agent des services généraux faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international, de réévaluer la conclusion tirée en 1975 quant à la nécessité de recruter en dehors de la zone du lieu d'affectation pour pourvoir les postes des groupes de traitement de texte, compte tenu des hautes qualités requises pour exercer les fonctions linguistiques, et de lui présenter un rapport à ce sujet à sa soixantième session ».

Suite à cette demande, le Bureau de la gestion des ressources humaines a réalisé cette étude, en coopération avec le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, en tenant compte de plusieurs recommandations formulées par le Bureau des services de contrôle interne (BSCI) dans son rapport sur le sujet (A/59/388), notamment en procédant à une campagne ciblée de recrutement et en organisant systématiquement des tests pour les candidats locaux.

Le rapport qui suit procède de cette étude. On y trouvera des informations générales sur le sujet, notamment sur les qualifications requises, un exposé de ce qui a été fait pour susciter des candidatures sur le marché local de l'emploi, et une analyse des résultats de la campagne de recrutement.

* A/60/150.



Réalisée au moyen de ressources approuvées, cette étude a confirmé à nouveau qu'il existe sur le marché local de l'emploi des candidats qualifiés pour le Groupe anglais de traitement de texte, mais n'a pas permis d'établir de manière concluante que pour les cinq autres langues officielles (arabe, chinois, espagnol, français et russe) il en existe sur le marché local en nombre suffisant pour répondre aux besoins du Secrétariat.

L'Assemblée générale est invitée à dire s'il convient de poursuivre l'étude pour établir de manière concluante s'il est nécessaire de recruter en dehors de la zone du lieu d'affectation pour répondre aux besoins de personnel des Groupes arabe, chinois, espagnol, français et russe de traitement de texte. Si l'Assemblée générale décidait de faire réaliser ces études, il faudrait prévoir des ressources supplémentaires, comme il était indiqué dans le rapport du BSCI (voir A/59/388, par. 42 et 44).

Table des matières

	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
I. Introduction	1–6	3
II. Champ de l'étude.	7–11	4
III. Qualifications requises	12–13	5
IV. Campagne de recrutement.	14–16	7
V. Analyse des résultats de la campagne de recrutement	17–25	8
VI. Conclusion	26	11
VII. Recommandation	27–28	11

I. Introduction

Informations générales

1. L'étude qui suit a été réalisée à la demande de l'Assemblée générale, qui, dans sa résolution 59/266, a prié le Secrétaire général de faire réaliser une étude pour déterminer s'il serait possible de trouver du personnel sur les marchés de l'emploi locaux pour pourvoir des postes d'agent des services généraux faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international. Elle avait formulé cette demande après avoir examiné le rapport du Bureau des services de contrôle interne (BSCI) sur le même sujet (A/59/388), où le Bureau recommandait de chercher plus activement des candidats qualifiés sur le marché local de l'emploi, par des campagnes de recrutement ciblées et des tests systématiques des candidats.

2. Comme le BSCI l'a noté dans son rapport, on avait précédemment étudié à deux reprises s'il serait possible de trouver des candidats qualifiés sur le marché local de l'emploi. La première fois, en 1975, on s'était fondé sur les résultats de tests réalisés par la Division du recrutement dans les années 60 et au début des années 70. Comme il est souligné dans le rapport du Bureau, le marché local de l'emploi ayant évolué au fil des années, des données qui datent de près de 30 ans risquent fort d'être obsolètes et de nécessiter une mise à jour. En 2000, date de l'enquête sur la rémunération pour le personnel de la catégorie des services généraux et des catégories apparentées à New York, on avait enquêté de manière informelle auprès des employeurs retenus aux fins de comparaison, pour essayer de voir si on pourrait trouver chez eux des emplois comparables à ceux des groupes de traitement de texte. On avait conclu que non. Le Bureau, faisant observer dans son rapport que cela ne voulait pas nécessairement dire qu'il n'existait pas de personnes qualifiées sur le marché local, avait préconisé des campagnes de recrutement méthodiques pour trouver les compétences requises sur le marché local de l'emploi.

3. On a suivi pour la présente étude les recommandations formulées dans le rapport du BSCI n'appelant pas de complément de ressources, notamment celle de mener des campagnes de recrutement méthodiques en faisant paraître des annonces dans des journaux publiés dans les langues visées, à circulation régionale et nationale, et en coopérant avec des universités et avec des instituts de formation spécialisés en langues étrangères.

4. Certaines recommandations du Bureau – appel à des agences de recrutement et à des associations locales d'étude des langues étrangères, mise en place d'un programme de stages – n'ont pas encore été appliquées du fait qu'on n'avait ni le temps ni les ressources nécessaires pour trouver par mise en concurrence des agences utilisables et pour mettre en place ce programme dans les délais impartis.

5. On récapitule dans l'étude qui suit les qualifications requises, et on y expose les différentes méthodes de prospection systématique appliquées pour susciter des candidatures, et les résultats des tests auxquels ont été soumis les candidats qualifiés.

6. Basée sur les résultats d'une campagne de recrutement, l'étude donne des renseignements préliminaires utiles sur les compétences disponibles sur les marchés locaux de l'emploi pour les postes de la catégorie des services généraux faisant actuellement l'objet d'un recrutement sur le plan international. Si l'Assemblée

générale souhaite des données plus détaillées, elle est invitée à demander de nouvelles campagnes de recrutement, nécessitant un complément de ressources.

II. Champ de l'étude

7. Dans le but concret de trouver et de tester des candidats facilement disponibles sur le marché local de l'emploi, on a centré la campagne de recrutement sur les candidats ayant donné une adresse dans la zone métropolitaine de New York, quel que soit leur statut juridique aux États-Unis.

A. Postes vacants prévus d'assistant d'édition et de publication assistée par ordinateur

8. Selon le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, le nombre prévu de postes vacants d'agent des services généraux à la Section de traitement de texte pour la période 2005-2009 est de 47, comme le montre le tableau 1. Les vacances de poste les plus nombreuses sont au Groupe arabe de traitement de texte, où l'on escompte 19 postes vacants dans les cinq années à venir.

Tableau 1
Vacances de poste actuelles et prévues dans les Groupes de traitement de texte

	<i>Vacances de postes actuelles^a</i>	<i>Vacances de poste prévues 2005</i>	<i>Vacances de postes prévues 2006</i>	<i>Vacances de postes prévues 2007</i>	<i>Vacances de postes prévues 2008</i>	<i>Vacances de postes prévues 2009</i>	Total
Groupe anglais	2	0	–	1	–	1	4
Groupe arabe	6	1	7	3	1	1	19
Groupe chinois	0	0	4	2	1	–	7
Groupe espagnol	0	1	1	4	2	–	8
Groupe français	0	1	–	1	1	1	4
Groupe russe	0	–	4	–	1	–	5
Total	8	3	16	11	6	3	47

Source : Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, situation au 31 juillet 2005.

^a Les postes actuellement vacants sont occupés par des retraités.

9. Le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences a besoin en outre de personnel temporaire pour faire face à la demande accrue des périodes de pointe, et à d'autres situations particulières (remplacement du personnel en mission, en congé de maternité ou de maladie). Pour la cinquante-neuvième session de l'Assemblée générale, en 2004, par exemple, on a recruté à titre temporaire 21 assistants d'édition et de publication assistée par ordinateur. En règle générale, on pourvoit à ce type de besoins en faisant appel à des agents retraités ou

d'anciens agents qui ne bénéficient pas des avantages d'un recrutement sur le plan international.

10. Sur les 47 vacances de poste prévues, quatre se produiront au Groupe anglais de traitement de texte, pour lequel les assistants d'édition et de publication assistée par ordinateur sont recrutés sur le plan local. C'est donc sur les 43 autres postes que porte la présente étude, par laquelle on cherche à établir s'il serait possible de recruter sur le marché local de l'emploi le personnel destiné à pourvoir les 43 postes d'assistant d'édition et de publication assistée par ordinateur des autres groupes de traitement de texte dont on prévoit qu'ils deviendront vacants dans les cinq années à venir.

B. Taille souhaitable de la liste de candidats

11. Pour constituer une liste viable de candidats, on est amené à tenir compte de plusieurs éventualités. L'expérience montre par exemple que les prévisions de postes vacants de la Section de traitement de texte portent sur les cinq années à venir, mais que bon nombre des candidats retenus, qu'on inscrit sur la liste, prennent entre-temps un autre emploi et ne sont plus disponibles. De plus, on ne tient pas compte pour les prévisions de vacance des départs dus à des raisons autres que la retraite. Qui plus est, les candidats inscrits sur la liste ne sont pas tous jugés convenables lors des entretiens auxquels procèdent les directeurs de programme. Il est donc prudent de prévoir une marge de sûreté en constituant une liste comportant au moins 50 % de candidats de plus que le nombre des vacances prévues. Pour répondre aux besoins prévus de la Section de traitement de texte par recrutement sur le marché local de l'emploi, il faudrait donc constituer et tenir une liste comptant 72 candidats, comme le montre le tableau 2.

Tableau 2

Taille souhaitable de la liste de candidats aux postes d'assistant d'édition et de publication assistée par ordinateur

<i>Langue</i>	<i>Vacances de poste actuelles et prévues</i>	<i>Taille souhaitable de la liste</i>
Groupe anglais	4	6
Groupe arabe	19	29
Groupe chinois	7	11
Groupe espagnol	8	12
Groupe français	4	6
Groupe russe	5	8
Total	47	72

III. Qualifications requises

12. Selon les avis de vacance de poste utilisés par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences, les fonctions des assistants d'édition et de publication assistée par ordinateur sont les suivantes :

a) Le titulaire prépare et met en page des documents prêts à la reproduction dans le format requis pour la publication assistée par ordinateur; ses tâches comprennent notamment la saisie de données reçues sous forme d'enregistrements sonores ou prises sous la dictée. Il apporte les modifications indiquées par les éditeurs, les traducteurs et les réviseurs, s'assurant que la version définitive du document est conforme, selon le cas, a) au brouillon de la traduction; ou b) au manuscrit dans la langue originale, pour la mise en page et la typographie, suivant les directives d'édition en vigueur;

b) Le titulaire assure la correction d'épreuves, vérifiant que les modifications indiquées dans le brouillon ont bien été apportées, et signalant au responsable compétent toute erreur manifeste ou écart constatés dans la traduction;

c) Le titulaire participe, en tant que membre d'une équipe, à la production de documentation à l'intention des organes délibérants et d'autres documents divers, suppléments et publications destinées à la vente, préparant la publication assistée par ordinateur en mettant le texte final en page dans la langue correspondante en vue de la reproduction sur papier et de la diffusion électronique;

d) Le titulaire apporte aux documents, dans la langue voulue, les corrections et les modifications d'édition pour la mise en page requise;

e) Le titulaire s'acquitte d'autres tâches selon les besoins.

13. Les principales qualifications requises pour un emploi d'assistant d'édition et de publication assistée par ordinateur sont les suivantes :

a) Formation : diplôme de fin d'études secondaires ou équivalent;

b) Réussite aux tests suivants :

- Frappe rapide (54 mots/minute)
- Grammaire et orthographe
- Frappe sous la dictée (rédaction de procès-verbaux)
- Mise en page

c) Expérience professionnelle : expérience, à des niveaux de responsabilité croissants, des méthodes et des procédures de publication assistée par ordinateur (frappe de brouillons, édition, correction d'épreuves, et mise en page typographique de la documentation);

d) Compétences linguistiques : les candidats doivent avoir la langue voulue pour langue principale (langue maternelle habituellement); ils doivent maîtriser la langue écrite et parlée et avoir de solides connaissances en orthographe et en grammaire. Pour les langues autres que l'anglais, l'aptitude à communiquer efficacement en anglais est souhaitable, les postes étant à New York;

e) Autres qualifications : bonne connaissance du système de production de documentation;

f) Autres compétences requises : nécessité d'alterner travail de jour et travail de nuit, disponibilité pour des heures supplémentaires ou un service de garde, selon les besoins du service.

IV. Campagne de recrutement

14. Suivant ce qui était recommandé dans le rapport du BSCI, une campagne de recrutement ciblée a été lancée conjointement en 2005 par le Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences et le Bureau de la gestion des ressources humaines, le but étant d'établir si les compétences voulues existaient sur le marché local de l'emploi et de constituer une liste de candidats qualifiés en prévision des vacances de poste devant se produire dans les groupes de traitement de texte.

15. Pour trouver des candidats possibles, on a eu recours à plusieurs méthodes, dont l'insertion d'avis de vacance de poste sur le site Web de l'ONU (<<http://jobs.un.org>>) et dans des journaux publiés en anglais et dans d'autres langues, et l'appel à candidatures dans des départements universitaires de langues étrangères, dans des instituts d'apprentissage des langues, auprès des conjoints de fonctionnaires et dans les missions permanentes auprès de l'ONU.

16. On peut récapituler comme suit les mesures prises pour assurer la publicité voulue :

a) Les 8 et 9 mars 2005, des avis de vacance de poste correspondant aux critères énoncés plus haut au paragraphe 12 ont été affichés sur le site des emplois de l'ONU (<<http://jobs.un.org>>);

b) Les 29 et 30 mars 2005, des courriers électroniques ont été adressés à des départements universitaires de langues et des instituts d'apprentissage des langues situés aux États-Unis, leur demandant de diffuser les avis de vacance de poste sur leur campus et dans leurs locaux;

c) Le 22 avril 2005, un courrier électronique a été diffusé aux fonctionnaires du Secrétariat et des programmes et organismes des Nations Unies situés à New York, ainsi qu'aux missions permanentes auprès de l'ONU à New York;

d) Une note verbale datée du 29 avril 2005 a été adressée à toutes les missions permanentes auprès de l'ONU à New York, les informant des avis de vacance de poste;

e) Des petites annonces ont été insérées dans différents journaux diffusés aux États-Unis, publiés en anglais et dans d'autres langues :

- En anglais :

The New York Times du 1^{er} mai 2005 (diffusé le dimanche à 1,4 million d'exemplaires)

- En arabe :

– *Al-Ahram International* du 6 mai 2005 (diffusé à 45 000 exemplaires)

– *Al-Asboa* du 27 mai 2005 (diffusé à 25 000 exemplaires)

- En chinois :

World Journal des 1^{er} et 2 mai 2005 (diffusé à 180 000 exemplaires)

- En espagnol :
El Diario des 3 et 4 mai 2005 (diffusé à 50 000 exemplaires)
- En français :
The Haitian Times du 4 mai 2005 (diffusé à 10 000 exemplaires dans la zone métropolitaine de New York, à 5 000 exemplaires dans le reste du pays, 15 000 exemplaires au total)
France-Amérique du 4 mai 2005 (diffusé à 20 000 exemplaires)
- En russe :
Novoye Russkoe Slovo du 30 avril 2004 (diffusé à 40 000 exemplaires)

V. Analyse des résultats de la campagne de recrutement

A. Candidatures reçues, examen des candidatures et tests

17. À la suite de la campagne de recrutement, on avait reçu au 29 juillet 2005, 1 303 candidatures dont 519 pour le Groupe anglais, 166 pour le Groupe arabe, 119 pour le Groupe chinois, 27 pour le Groupe espagnol, 166 pour le Groupe français, et 106 pour le Groupe russe. On trouvera ces informations ci-après dans le tableau 3.

Tableau 3
État de la campagne de recrutement au 29 juillet 2005

Langue	Nombre total de candidats	Candidats locaux	Candidats locaux non qualifiés	Candidats locaux qualifiés	Candidats locaux convoqués ^a	Candidats locaux auxquels un rendez-vous a été fixé	Candidats ayant subi les tests	Candidats ayant réussi les tests	Candidats ayant échoué	Taux de réussite des candidats ayant subi les tests
Groupe anglais	519	265	27	238 ^b	77	50	46	14	32	30,43 %
Groupe arabe	166	66	5	61	61	51	47	3	44	6,38 %
Groupe chinois	119	97	4	93	93	76	40	10	30	25,00 %
Groupe espagnol	227	109	11	98	98	83	47	8	39	17,02 %
Groupe français	166	74	14	60	60	49	44	5	39	11,36 %
Groupe russe	106	54	5	49	49	35	21	0	21	0,00 %
Total	1 303	665	66	599	438	344	245	40	205	16,33 %

Source : Bureau de la gestion des ressources humaines.

^a Les candidats invités à subir les tests sont principalement ceux dont l'adresse actuelle est dans la zone métropolitaine de New York.

^b Dont 161 candidats qui n'ont pas été invités à se présenter parce que leur candidature était tardive, mais dont la candidature a été réservée pour les prochaines campagnes de recrutement.

1. Arabe

18. L'avis de vacance a suscité 166 candidatures; 66 candidats avaient donné une adresse dans la zone métropolitaine de New York, 51 ont été convoqués pour les tests et 47 les ont effectivement subis. Sur ces 47, trois candidats ont réussi, soit un taux de réussite de 6,38 % des candidats ayant subi les tests. Sur les trois candidats ayant réussi les tests, un a la nationalité américaine, un autre a le statut de résident

permanent aux États-Unis, et le troisième a un visa qui devrait être converti en G-4 s'il était recruté. Il n'y aurait donc que deux candidats qui puissent être recrutés sur le plan local, ce qui ne suffit pas à pourvoir aux besoins prévus. Le Groupe arabe de traitement de texte prévoyant 19 postes vacants dans les cinq années à venir, il faudrait que la liste compte 29 candidats (19, plus 50 %, voir plus haut, par. 11, et tableau 2).

2. Chinois

19. L'avis de vacance a suscité 19 candidatures; 97 candidats avaient donné une adresse dans la zone métropolitaine de New York, 76 d'entre eux ont été convoqués pour les tests et 40 les ont effectivement subis. Sur ces 40, 10 candidats ont réussi, soit un taux de réussite de 25 % des candidats ayant subi les tests. Sur les 10 candidats ayant réussi les tests, un a la nationalité américaine, deux ont le statut de résident permanent aux États-Unis, deux ont un visa G-4, un a demandé le statut de résident permanent et quatre ont des visas qui devraient être convertis en G-4 s'ils étaient recrutés. Des 10 candidats ayant réussi les tests, il y en aurait donc trois qui pourraient être recrutés sur le plan local, ce qui ne suffit pas à pourvoir aux besoins prévus (voir par. 11 et tableau 2).

3. Anglais

20. Bien que les assistants d'édition et de publication assistée par ordinateur du Groupe anglais soient recrutés sur le plan local, on a quand même inclus les vacances prévues dans ce Groupe pour la campagne de recrutement, de manière à constituer une liste de candidats et à réévaluer la situation du marché local.

21. La publication de l'avis a suscité 519 candidatures pour l'anglais, soit 39,65 % de l'ensemble des candidatures reçues pour toutes les langues; 265 candidats (51,06 %) avaient donné une adresse dans la zone métropolitaine de New York, 50 ont été convoqués pour les tests, et 46 les ont effectivement subis, dont 14 qui les ont réussis, et 32 qui ont échoué; autrement dit, 30,43 % des candidats ayant subi les tests les ont réussis. Sur ces 14 candidats ayant réussi les tests, 10 ont la nationalité américaine, deux sont résidents permanents aux États-Unis, ce qui donne 12 candidats susceptibles d'être recrutés sur le plan local. Comme il doit y avoir selon les prévisions quatre vacances de poste au Groupe anglais de traitement de texte dans les cinq années à venir, la taille souhaitable de la liste pour l'anglais étant donc de six candidats, on a six candidats en excédent. Le marché local devrait donc suffire à pourvoir aux besoins de recrutement du Secrétariat.

4. Français

22. La publication de l'avis de vacance a suscité 166 candidatures aux postes d'assistants d'édition et de publication assistée par ordinateur pour le français. Sur ces 166 candidats, 74 ont donné une adresse dans la zone métropolitaine de New York, 49 ont été convoqués et 44 ont subi les tests. Cinq candidats les ont réussis, et 39 ont échoué, soit 11,36 % de réussite parmi les candidats ayant subi les tests. Des cinq candidats ayant réussi, aucun n'a la nationalité américaine, un a le statut de résident permanent aux États-Unis. Les quatre autres ont des visas qui devraient être convertis en G-4 s'ils étaient recrutés. Sur les cinq candidats ayant réussi les tests, un seul pourrait être recruté sur le plan local, ce qui ne suffit pas à pourvoir aux besoins prévus. Le Groupe français de traitement de texte devant avoir quatre

vacances de poste dans les cinq années à venir, il serait souhaitable que la liste compte six candidats.

5. Russe

23. L'avis de vacance de poste a suscité 106 candidatures; 54 des candidats avaient une adresse actuelle dans la zone métropolitaine de New York, 35 ont été convoqués, et 21 ont subi les tests. Aucun des candidats n'a réussi les tests. Le Groupe russe de traitement de texte prévoit cinq vacances à pourvoir dans les cinq années à venir. La taille souhaitable de la liste serait de huit candidats. La campagne de recrutement montre qu'il est difficile de pourvoir les postes voulus par recours au marché local.

6. Espagnol

24. L'avis de vacance de poste a suscité 227 candidatures aux postes d'assistant d'édition et de publication assistée par ordinateur; 109 candidats avaient donné une adresse dans la zone métropolitaine de New York, 83 ont été convoqués pour des tests, 47 les ont effectivement subis. Huit candidats les ont passés avec succès, et 39 ont échoué, autrement dit, 17,02 % des candidats ayant subi les tests les ont passés. Sur ces huit candidats retenus, deux ont la nationalité américaine, et trois ont le statut de résident permanent aux États-Unis. Il y aurait donc cinq des huit candidats retenus qui pourraient être recrutés sur le plan local, ce qui ne suffirait pas à pourvoir aux besoins prévus. Les vacances de poste prévues dans les cinq années à venir au Groupe espagnol de traitement de texte étant au nombre de huit, le nombre de candidats à avoir sur la liste serait de 12.

B. Résumé des constatations

25. Le tableau 4 ci-après donne un résumé des constatations préliminaires à l'issue de la campagne de recrutement.

Tableau 4

Résultats préliminaires de la campagne de recrutement de 2005 comparés aux besoins de recrutement prévus et à la taille souhaitable de la liste

<i>Langue</i>	<i>Candidats ayant subi les tests</i>	<i>Candidats ayant réussi les tests</i>	<i>Candidats ayant réussi les tests susceptibles d'être recrutés sur le plan local</i>	<i>Pourcentage de candidats retenus susceptibles d'être recrutés sur le plan local (par rapport à l'ensemble des candidats ayant subi les tests)</i>	<i>Besoins de personnel prévus pour 2005-2009</i>	<i>Taille souhaitable de la liste</i>	<i>Nombre de candidats locaux supplémentaires nécessaires</i>
Groupe anglais	46	14	12	26,09	4	6	-6 ^a
Groupe arabe	47	3	2	4,26	19	29	27
Groupe chinois	40	10	3	7,50	7	11	8
Groupe espagnol	47	8	5	10,64	8	12	7
Groupe français	44	5	1	2,27	4	6	5
Groupe russe	21	0	0	0,00	5	8	8
Total	245	40	23	9,39	47	72	49^b

^a On indique par « -6 » que le nombre de candidats ayant réussi les tests et susceptibles d'être recrutés sur le plan local est supérieur de 6 à l'effectif souhaitable de la liste, comme il est expliqué au paragraphe 21.

^b Le nombre total de candidats locaux supplémentaires nécessaires pour les langues officielles autres que l'anglais est de 55.

VI. Conclusion

26. La campagne de recrutement de 2005 a permis de confirmer qu'il existe sur le marché local de l'emploi assez de candidats qualifiés pour répondre aux besoins de personnel du Groupe anglais de traitement de texte. Pour les autres langues (à l'exception du russe), elle a montré qu'on pouvait trouver sur le plan local quelques candidats qualifiés, mais en nombre insuffisant pour répondre aux besoins du Département de l'Assemblée générale et de la gestion des conférences.

VII. Recommandation

27. **L'Assemblée générale est invitée à prendre note du présent rapport et à dire s'il convient de poursuivre l'étude pour établir de manière concluante s'il est nécessaire de recruter du personnel hors de la région du lieu d'affectation pour répondre aux besoins de personnel des Groupes arabe, chinois, espagnol, français et russe de traitement de texte.**

28. **Si l'Assemblée générale décidait de faire poursuivre l'étude, il y aurait lieu de prévoir un complément de ressources, comme il était indiqué dans le rapport du BSCI (voir A/59/388, par. 42 et 44).**