

**EXAMEN DES PROGRAMMES DE STAGES
À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES**

Rapport établi par

Jean Wesley Cazeau

Corps commun d'inspection

Genève 2018



Nations Unies

**EXAMEN DES PROGRAMMES DE STAGES
À L'ÉCHELLE DU SYSTÈME DES NATIONS UNIES**

Rapport établi par

Jean Wesley Cazeau

Corps commun d'inspection



Nations Unies, Genève 2018

Résumé analytique

Examen des programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies

JIU/REP/2018/1

Le système des Nations Unies procède actuellement à une réforme en profondeur en vue d'adapter son fonctionnement à ses missions premières et d'adopter des procédures simplifiées pour une exécution plus efficace et efficiente de ses mandats. La présente étude porte sur le rôle des programmes de stages dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines en cours dans le système des Nations Unies. Elle porte sur la période comprise entre 2009 et 2017, au cours de laquelle la taille des programmes de stages des entités des Nations Unies a considérablement augmenté. Elle fait suite au précédent rapport du Corps commun d'inspection (CCI) sur ce sujet (JIU/NOTE/2009/2).

Un programme de stages homogène à l'échelle du système des Nations Unies, doté d'un ensemble commun de bonnes pratiques fondées sur un cadre de référence, permettrait d'améliorer l'efficacité des programmes et la réputation des organisations concernées. Introduire des mesures en faveur des jeunes permettra de répondre au Plan d'action du système des Nations Unies pour la jeunesse ainsi qu'aux objectifs du Programme de développement durable à l'horizon 2030 se rapportant à la jeunesse, au travail décent et à l'égalité entre les sexes. Des mécanismes de financement novateurs devraient être définis dans les organisations afin que celles-ci puissent réaffecter des ressources existantes ou mettre en place des mécanismes de collecte de fonds ciblés (par exemple, des fonds de contributions volontaires et des partenariats sans liens de conditionnalité) pour soutenir les candidats aux stages sélectionnés en fonction de leur mérite, en veillant à respecter la diversité socioéconomique de ces personnes en termes de parcours, d'appartenance ethnique, d'origine géographique (tant du point de vue du pays d'origine que de celui de l'université ayant délivré un diplôme d'enseignement au stagiaire), d'égalité des sexes et de handicaps.

Une gestion cohérente des programmes de stages pour l'ensemble du système pourrait avoir des effets positifs, tels que : a) réduire la concurrence à laquelle se livrent les organisations pour recruter les candidats talentueux ; b) réduire les lourdeurs pour les candidats, qui doivent actuellement présenter plusieurs demandes auprès de chaque organisation ; c) réduire la charge de travail qui pèse sur les administrations des programmes, qui recevraient des candidats présélectionnés en fonction des critères de sélection de l'organisation concernée ; d) éviter la « chasse au stage », qui peut se produire lorsqu'on ne tient pas le décompte, au niveau du système, du nombre de stages auxquels un candidat a postulé.

Les conclusions de la présente étude montrent que des progrès ont été accomplis pour ce qui est de définir des cadres d'orientation applicables aux stages, mais que la plupart des recommandations formulées antérieurement dans le rapport JIU/NOTE/2009/2 n'ont pas été mises en œuvre. L'Inspecteur réaffirme la nécessité d'appliquer ces recommandations. Le présent rapport propose un cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stages (voir chap. IV), pour examen par les organismes du système des Nations Unies, par le biais de la création d'un groupe de travail spécial dans le cadre du Réseau ressources humaines du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination. L'Inspecteur est d'avis que les organes directeurs des organisations devraient progressivement adopter ce cadre de référence pour en faire le socle de la réforme des stages dans l'ensemble du système. Il encourage les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies à progresser dans tous les domaines concernés dans l'exercice des pouvoirs qui leur sont délégués, et à solliciter l'approbation des organes directeurs lorsque cela est nécessaire à leur action. Le cadre de

référence proposé comporte quatre parties : a) le processus de candidature ; b) la période de stage ; c) la fin du stage ; et d) la mise en conformité des programmes de stages avec les valeurs des Nations Unies.

Le rapport contient sept recommandations, dont une est adressée à l'Assemblée générale (recommandation 4), une aux organes directeurs et/ou délibérants des organisations ayant approuvé le statut du CCI (recommandation 6), une au Secrétaire général (recommandation 1) et quatre à tous les chefs de secrétariat des organisations ayant approuvé le statut du CCI.

La mise en œuvre de toutes les recommandations ci-après devrait renforcer la cohérence, l'efficacité et la responsabilité dans la gestion et l'utilisation des programmes de stages dans le système des Nations Unies.

Recommandation 1

Le Secrétaire général devrait réformer le programme de stages de l'ONU, compte tenu du cadre de référence pour les bonnes pratiques en la matière que le Corps commun d'inspection a proposé dans son rapport JIU/REP/2018/1, et faire rapport sur les progrès accomplis à l'Assemblée générale à sa prochaine session, au titre du point de l'ordre du jour relatif aux ressources humaines.

Recommandation 2

Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies, agissant sous la direction du Secrétaire général, en sa qualité de président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, devraient s'efforcer ensemble de mettre en place des programmes de stages plus cohérents à l'échelle du système des Nations Unies, en tenant compte du cadre de référence pour les bonnes pratiques en la matière.

Recommandation 3

Les chefs de secrétariat des organisations ayant approuvé le statut du CCI devraient envisager d'actualiser leurs politiques de stages, en tenant compte du projet de cadre de référence du CCI concernant les bonnes pratiques en matière de programmes de stages et en décidant quels points de repère devraient être rationalisés dans les politiques de leurs organisations respectives.

Recommandation 4

L'Assemblée générale devrait prier le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies de mettre à jour le cadre de gestion des ressources humaines en vue d'y inclure une nouvelle catégorie pour les stagiaires, qui ne devraient pas relever de la catégorie « personnel fourni à titre gracieux de type I », ce qui faciliterait l'examen de la question de l'adoption de régimes de rémunération, et de lui faire rapport à ce sujet à sa prochaine session, au titre du point de l'ordre du jour relatif aux ressources humaines.

Recommandation 5

Les chefs de secrétariat des organisations ayant approuvé le statut du CCI devraient mettre en place un mécanisme qui leur permette d'assurer le suivi systématique des informations relatives aux stages, notamment celles qui concernent le sexe, le pays d'origine, l'université ayant décerné le diplôme le plus élevé et la durée du stage pour chaque stagiaire recruté et les dépenses (directes et indirectes) afférentes au programme de stages. Un rapport devrait être présenté pour information aux organes directeurs et/ou aux organes délibérants des organisations, à leur prochaine session.

Recommandation 6

Les organes délibérants et/ou les organes directeurs des organisations des Nations Unies devraient envisager d'approuver la création d'un fonds d'affectation spéciale multidonateurs qui serait alimenté au moyen de contributions volontaires destinées à financer les programmes de stages, et prier les chefs de secrétariat de leur soumettre, pour examen, des propositions relatives à d'autres mécanismes novateurs appropriés permettant de réunir des contributions volontaires non assorties de conditions concernant les critères de sélection.

Recommandation 7

Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient mettre en place un mécanisme de collaboration entre les services d'information des organisations et les représentants permanents des États Membres pour faciliter les activités de sensibilisation dans les capitales du monde entier afin d'attirer pour les stages des jeunes issus de divers horizons académiques représentant tous les établissements d'enseignement supérieur correspondant aux critères énoncés dans le *World Guide to Higher Education*, publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

Table des matières

<i>Chapitre</i>	<i>Paragraphes</i>	<i>Page</i>
Résumé analytique		iii
Abréviations		viii
I. Introduction	1–14	1
A. Rappel : suite donnée au rapport JIU/NOTE/2009/2	1–5	1
B. Objectif, champ de l'étude et méthodologie employée	6–11	4
C. Remerciements	12–14	5
II. Stages : un élément de la réforme de la gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies	15–29	6
A. La gestion des programmes de stages dans les organismes du système des Nations Unies	19–25	8
B. Les risques pour la réputation	26–29	10
III. Évaluation globale de stages dans le système des Nations Unies et d'autres organisations internationales	30–77	11
A. Les stages à l'Organisation des Nations Unies	36–45	12
B. Les stages dans les fonds et programmes des Nations Unies	46–51	14
C. Les stages dans les institutions spécialisées des Nations Unies et à l'agence internationale de l'énergie atomique	52–57	16
D. Les stages dans d'autres organisations internationales	58–67	18
E. Les programmes de rémunération des organisations ayant approuvé le statut du CCI et d'autres organisations internationales	68–76	20
F. Observations finales	77	23
IV. Les stages à la croisée des mandats des organismes des Nations Unies Proposition de cadre de référence pour des stages inclusifs	78–109	24
A. Des programmes de stages inclusifs en faveur des jeunes	78–84	24
B. Un cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stages	85–109	25
V. Conclusion et recommandations	110–116	34
Annexes		
I.A. Éléments de base des programmes de stages dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI (à la date d'avril 2018)		37
I.B. Éléments de base des programmes de stages des organisations internationales autres que celles ayant adopté le statut du Corps commun d'inspection		45
II. Critères d'admissibilité pour la sélection des stagiaires dans les organisations ayant adopté le statut du Corps commun d'inspection		48
III. Taille des programmes de stages dans les organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection (2009-2017)		56
IV. Conditions de service et droits à prestations		58
V. Vue d'ensemble des mesures que les organisations participantes sont appelées à prendre conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection JIU/REP/2018/1		65

Abréviations

BID	Banque interaméricaine de développement
CCI	Corps commun d'inspection
CCS	Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination
CNUCED	Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement
FAO	Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture
FIDA	Fonds international de développement agricole
FMI	Fonds monétaire international
FNUAP	Fonds des Nations Unies pour la population
HCR	Haut-Commissariat des Nations Unies pour les réfugiés
OACI	Organisation de l'aviation civile internationale
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques
OEA	Organisation des États américains
OIEA	Agence internationale de l'énergie atomique
OIM	Organisation internationale pour les migrations
OIT	Organisation internationale du Travail
OMI	Organisation maritime internationale
OMM	Organisation météorologique mondiale
OMPI	Organisation mondiale de la propriété intellectuelle
OMS	Organisation mondiale de la Santé
OMT	Organisation mondiale du tourisme
ONUDC	Office des Nations Unies contre la drogue et le crime
ONUDI	Organisation des Nations Unies pour le développement industriel
ONUG	Office des Nations Unies à Genève
ONUSIDA	Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida
ONU-Habitat	Programme des Nations Unies pour les établissements humains
ONU-Femmes	Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes
OPS	Organisation panaméricaine de la santé
PAM	Programme alimentaire mondial
PNUD	Programme des Nations Unies pour le développement
PNUE	Programme des Nations Unies pour l'environnement
UIT	Union internationale des télécommunications
UNESCO	Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture
UNICEF	Fonds des Nations Unies pour l'enfance
UNOPS	Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets
UNRISD	Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social
UNRWA	Office de secours et de travaux des Nations Unies pour les réfugiés de Palestine dans le Proche-Orient
UPU	Union postale universelle
VNU	Volontaires des Nations Unies

I. Introduction

A. Rappel : suite donnée au rapport JIU/NOTE/2009/2

1. La présente étude a été inscrite au programme de travail du Corps commun d'inspection (CCI) en mars 2017 dans le but de fournir aux organismes des Nations Unies des informations actualisées sur les programmes de stages mis en place dans les différents organismes et de proposer des recommandations concernant de nouvelles améliorations.

2. Elle fait suite au document JIU/NOTE/2009/2 intitulé « Internships in the United Nations system » (stages dans le système des Nations Unies). Lors de l'établissement du présent rapport, plusieurs organisations ont souligné qu'elles avaient pris ce document en considération pour définir ou réformer leurs programmes de stages. Certaines organisations [par exemple, l'Organisation des Nations Unies pour l'alimentation et l'agriculture (FAO) et l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS)] envisageaient des réformes et attendaient la présente étude du CCI pour mettre la dernière main à leurs nouvelles politiques.

3. Le document JIU/NOTE/2009/2 contient neuf recommandations à l'intention des chefs de secrétariat de 17 organisations, pour suite à donner, et à l'intention des chefs de secrétariat de sept organisations, pour information. Les recommandations étaient les suivantes :

- Assurer l'équilibre géographique et améliorer l'accès des candidats originaires de pays non développés (recommandation 1) ;
- Officialiser les programmes de stage (recommandation 2) ;
- Organiser des séances d'orientation à l'intention des stagiaires à leur arrivée et s'assurer que la logistique nécessaire soit en place pour la durée de leur stage (recommandations 3, 4 et 5) ;
- Veiller à ce que les stagiaires remplissent des questionnaires d'évaluation à la fin du stage, et utiliser les résultats pour améliorer la qualité des programmes (recommandation 6) ;
- Supprimer l'interruption de service obligatoire après le stage pour permettre aux stagiaires de postuler à des emplois dans les organisations (recommandation 7) ;
- Fournir aux stagiaires des titres-repas quotidiens et une carte de transport, et contribuer aux frais d'assurance des stagiaires non locaux et dépourvus de parrainage financier (recommandation 8) ;
- Mettre en place un système de suivi pour rendre compte des coûts liés aux programmes de stages (gestion des ressources humaines, informatique, etc.) (recommandation 9).

4. Le degré de mise en œuvre de ces recommandations varie selon les organisations. Sur la base des résultats de la présente étude, l'Équipe note que de nouvelles mesures doivent être prises pour renforcer la responsabilité et les bonnes pratiques s'agissant de la définition et de la mise en œuvre de programmes de stages. L'évaluation qualitative du degré de mise en œuvre des précédentes recommandations du CCI est présentée dans le tableau 1.

Tableau 1
Vérification de la mise en œuvre des précédentes recommandations (JIU/NOTE/2009/2)

<i>Recommandation formulée dans le rapport JIU/NOTE/2009/2</i>	<i>Conclusion de la présente étude</i>	<i>Mise en œuvre (Oui/Non/Partielle)</i>
<p>Recommandation 1 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient prendre des mesures adaptées pour <u>donner aux candidats qualifiés originaires de pays non développés la possibilité d'effectuer des stages</u> dans les organisations des Nations Unies.</p>	<p>Les conclusions de l'examen réalisé en 2017 montrent que seules quelques organisations (par exemple, le Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP)) ont adopté des mesures spécifiques à cet égard.</p>	<p>Partielle Seulement par quelques organisations</p>
<p>Recommandation 2 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies <u>devraient officialiser les programmes de stages et fournir les ressources nécessaires</u> à leur gestion et à leur administration.</p>	<p>Tous les programmes dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont été officialisés. Dans le cas de l'Organisation météorologique mondiale (OMM), la formalisation sera achevée d'ici à la fin de septembre 2018. Toutefois, on ne connaît pas la répartition des ressources (humaines et financières) strictement consacrées à la gestion et à l'administration des programmes de stages.</p>	<p>Partielle Formalisation : Oui Fourniture de ressources : Non, sauf quelques exceptions (par exemple, l'Organisation internationale du Travail (OIT)). Il n'existe pas de suivi fiable de l'information.</p>
<p>Recommandation 3 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient <u>fournir des guides d'information détaillés</u> (sur les questions administratives et la vie quotidienne) à l'intention des nouveaux stagiaires avant leur prise de fonctions.</p>	<p>La majorité des organisations, mais pas toutes, ont mis au point des guides internes à l'intention des stagiaires. Cependant, ces guides sont rarement communiqués à l'avance ; en général, ils ne sont remis aux stagiaires qu'à leur arrivée.</p>	<p>Partielle Des guides ont été mis au point dans la plupart des cas, mais ils ne sont pas toujours communiqués à l'avance.</p>
<p>Recommandation 4 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient veiller à ce que <u>l'infrastructure nécessaire à l'accueil de chaque stagiaire soit déjà en place le jour de leur arrivée.</u></p>	<p>Les stagiaires reçoivent des informations, mais la qualité et les procédures d'accès à ces informations varient selon les organisations.</p>	<p>Partielle Les infrastructures ne sont pas toujours prêtes le premier jour (ni même après).</p>
<p>Recommandation 5 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient veiller à ce qu'un <u>programme d'orientation inclusif soit proposé aux stagiaires à leur arrivée.</u></p>	<p>La majorité des organisations, mais pas toutes, proposent un programme d'orientation à l'arrivée, mais pas systématiquement.</p>	<p>Partielle La plupart des organisations, mais pas toutes, proposent un guide ou programme d'orientation.</p>
<p>Recommandation 6 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient veiller à ce que les <u>stagiaires fournissent une évaluation du</u></p>	<p>Seules quelques organisations proposent aux stagiaires de procéder à ce type d'évaluation. Aucune d'entre elles n'a</p>	<p>Partielle (faible) Peu d'organisations proposent aux stagiaires de procéder à ce type d'évaluation.</p>

<i>Recommandation formulée dans le rapport JIU/NOTE/2009/2</i>	<i>Conclusion de la présente étude</i>	<i>Mise en œuvre (Oui/Non/Partielle)</i>
<p><u>programme de stages à la fin de leur affectation et à ce que des mesures de suivi soient mises en place afin d'en tirer des enseignements</u>, de valider les meilleures pratiques et de proposer des améliorations pour les points faibles.</p> <p>Recommandation 7 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies <u>devraient supprimer l'interruption obligatoire de service prévue dans diverses conventions de stage</u>, afin que les stagiaires puissent postuler aux postes auxquels ils peuvent prétendre sur un pied d'égalité avec les autres candidats.</p>	<p>indiqué que cette information était systématiquement exploitée pour prendre des mesures de suivi et en tirer des enseignements.</p> <p>L'interruption obligatoire de service varie d'une organisation à l'autre.</p>	<p>Rien n'indique que les résultats de ces évaluations sont utilisés pour renforcer les programmes de stages.</p> <p>Partielle (faible) Le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies et un certain nombre d'organismes ont conservé l'interruption obligatoire de service.</p>
<p>Recommandation 8 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient envisager de <u>fournir des titres-repas quotidiens ainsi qu'une carte de transport et/ou de contribuer aux frais d'assurance des stagiaires dépourvus de parrainage financier</u> ou non originaires de la région.</p>	<p>Des mesures spéciales ont été prises dans différentes organisations, mais celles-ci ne contribuent pas systématiquement aux frais d'assurance et de transport des stagiaires ni à leurs repas.</p> <p>(À titre d'exemple, les stagiaires bénéficient de tarifs réduits à la cafétéria de l'Office des Nations Unies à Genève (ONUG), et l'Institut de recherche des Nations Unies pour le développement social (UNRISD) prend en charge une partie du coût mensuel des transports locaux).</p>	<p>Partielle (faible) Des tarifs réduits sont appliqués à certains repas. Aucune aide financière pour les transports.</p>
<p>Recommandation 9 Les chefs de secrétariat des organisations des Nations Unies devraient mettre en place un <u>système effectif de suivi des coûts des programmes de stages en termes de ressources budgétaires et humaines, ainsi que des dépenses liées aux technologies de l'information, lesquels devraient être inscrits dans un poste budgétaire consacré exclusivement aux programmes de stages</u>.</p>	<p>À quelques exceptions près, il n'existe pas de mécanisme pour inscrire et suivre les dépenses afférentes aux stages.</p>	<p>Partielle (faible) Très peu d'organisations suivent les coûts liés aux programmes de stages.</p>

5. La présente étude aidera les organisations à améliorer l'efficacité de leurs programmes de stages et à achever la mise en œuvre des recommandations qui n'ont pas encore été pleinement appliquées.

B. Objectif, champ de l'étude et méthodologie employée

Objectif

6. Le présent rapport examine la fonction des stages dans le contexte plus large de l'autonomisation des jeunes et du rôle des jeunes – femmes et hommes – en tant qu'acteurs clefs du Programme de développement durable à l'horizon 2030. Il évalue les caractéristiques des différents programmes de stages des organismes des Nations Unies, en identifiant les bonnes pratiques et en partageant les enseignements tirés de l'expérience. Le présent rapport formule des recommandations visant à renforcer l'impact des programmes, en tant que stratégie gagnant-gagnant pour promouvoir l'inclusion et l'autonomisation des jeunes, ainsi qu'à accroître l'efficacité de la gestion des ressources humaines au moyen d'une meilleure utilisation des programmes de stages, en tant que stratégie de gestion des talents. Il a pour objectif d'identifier des lignes directrices concernant les bonnes pratiques, conformément au paragraphe 35 de la résolution 71/263 :

« Accueille favorablement le programme de stages de l'Organisation des Nations Unies et prie le Secrétaire général de veiller à ce qu'il contribue à la réalisation des objectifs de l'Organisation et à l'apprentissage des participants. ».

7. La présente étude contient une évaluation des programmes de stages des organisations ayant approuvé le statut du CCI, ainsi que de leurs cadres administratifs et de gestion, et de leurs modalités de mise en œuvre et conditions d'admissibilité. Elle contient également des recommandations propres à faciliter les choix des décideurs – organes directeurs et chefs de secrétariat des organisations – pour ce qui est de réformer les programmes de stages dans les organismes des Nations Unies. La mise en œuvre des recommandations figurant dans la présente étude contribuerait au développement d'une stratégie plus efficace, cohérente et homogène à l'échelle du système pour les organismes et les stagiaires. Un cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stages est proposé en vue de transformer le paysage actuel fragmenté en un cadre du système des Nations Unies pour les programmes de stages caractérisé par une amélioration des conditions d'emploi et une gestion plus efficace, sans concurrence entre les organismes du système, pour attirer les jeunes talents. Une cohérence à l'échelle du système et un cadre sélectif pour les stages permettront d'offrir une égalité des chances à tous les candidats.

Portée et méthodologie

8. La présente étude couvre l'ensemble du système et les 28 organisations ayant approuvé le statut du CCI. À des fins de comparaison, l'Équipe a également rencontré des représentants d'autres organisations internationales, telles que la Banque interaméricaine de développement (BID), le Fonds international de développement agricole (FIDA), le Fonds monétaire international (FMI), l'Organisation internationale pour les migrations (OIM), l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'Organisation des États américains (OEA), l'Organisation panaméricaine de la santé (OPS) et le Groupe de la Banque mondiale. Ces institutions ont fait part de leur expérience des politiques de stages, en donnant des exemples de bonnes pratiques dans l'utilisation de ces programmes comme viviers de talents dans une logique gagnant-gagnant pour les organisations et les stagiaires. À Genève, l'Équipe s'est entretenue avec des représentants de la Suisse et de l'Union européenne. Des entretiens ont également été organisés avec des représentants des conseils du personnel et des associations de stagiaires telles que les associations Fair Internship Initiative¹ et Geneva Interns Association².

9. L'Équipe a suivi les normes et règles du CCI relatives à l'évaluation (voir A/68/34, annexe VII). Les données ont été recueillies par la voie d'études de la documentation disponible, de questionnaires et d'entretiens. Des guides d'entrevues ont été établis pour les trois principales catégories de parties prenantes, à savoir : a) les administrateurs des programmes ; b) les superviseurs des stagiaires ; et c) les stagiaires – associations, conseils

¹ Voir <https://fairinternshipinitiative.org>.

² Voir <http://internsassociation.org>.

et stagiaires eux-mêmes. Les trois groupes de parties prenantes ont été interrogés séparément afin de pouvoir réunir et comparer des informations qualitatives.

10. Les questionnaires demandaient des informations concernant les cadres administratifs, les conditions d'emploi, les droits et les devoirs des stagiaires, les ressources affectées aux programmes de stages et la taille de ces programmes pour la période allant de 2009 à 2017. L'Équipe a rencontré un certain nombre d'obstacles méthodologiques pour consolider les données à l'échelle du système, pour les raisons suivantes :

a) Malheureusement, les données demandées ne font pas l'objet d'un suivi systématique dans l'ensemble du système ou ne sont pas disponibles pour toute la période couverte par l'examen ;

b) Des données ventilées par sexe ne sont pas toujours disponibles ; l'Équipe a dû introduire la catégorie « Non précisé » (en anglais, *unspecified*) pour regrouper les données non ventilées ;

c) Les dépenses d'infrastructure – la logistique de l'accueil des stagiaires – ne font pas l'objet de rapports ;

d) Les données de l'Organisation des Nations Unies pour l'exercice biennal 2016-2017 ne sont pas disponibles. L'Équipe a dû utiliser la période allant de 2009 à 2015 pour présenter les résultats de l'évaluation à l'échelle du système³ ;

e) En raison du caractère décentralisé de leurs programmes de stages, le Fonds des Nations Unies pour l'enfance (UNICEF) et le Programme des Nations Unies pour le développement (PNUD), qui comptent parmi les plus grandes organisations du système, ne communiquent pas de données sur leurs programmes de stages.

11. Par conséquent, les données agrégées sur la présence des stagiaires dans le système des Nations Unies doivent être considérées comme une sous-estimation des chiffres réels. Toutefois, il s'agit des meilleures informations disponibles, compte tenu de l'absence de suivi et de rapports systématiques sur les stages. En 2009, le CCI a recommandé de renforcer le suivi et l'obligation de rendre compte de la gestion des programmes de stages ; la mise en œuvre de cette recommandation est nettement en retard.

C. Remerciements

12. Des observations concernant le projet de rapport ont été sollicitées auprès des organisations ayant approuvé le statut du CCI et d'autres parties prenantes qui ont collaboré avec l'Équipe lors de la préparation de l'examen. Conformément au paragraphe 2 de l'article 11 du statut du CCI, le présent rapport a été finalisé après consultations entre les inspecteurs de façon que les conclusions et recommandations formulées soient soumises au jugement collectif du Corps commun.

13. Pour faciliter la lecture du rapport, la mise en œuvre des recommandations qui y figurent et le suivi de celles-ci, l'annexe V contient un tableau indiquant si le rapport a été soumis aux organisations concernées pour suite à donner ou pour information. Le tableau fait apparaître les recommandations intéressant chaque organisation, en précisant si elles appellent une décision de l'organe délibérant ou directeur de l'organisation, ou si son chef de secrétariat peut lui donner suite.

14. L'Inspecteur tient à remercier tous ceux qui ont aidé à établir le présent rapport, en particulier les personnes qui ont participé aux entretiens et qui ont aimablement fait bénéficier l'Équipe de leurs connaissances et de leurs compétences, ainsi que les associations de stagiaires qui ont partagé leurs vues et facilité l'accès aux résultats de leurs enquêtes internes.

³ Les données finales pour 2017 ont été communiquées par la FAO et l'Organisation mondiale de la santé (OMS) en avril 2018.

II. Stages : un élément de la réforme de la gestion des ressources humaines dans le système des Nations Unies

15. La présente étude porte sur le rôle des programmes de stages dans le cadre de la réforme de la gestion des ressources humaines en cours dans le système des Nations Unies. Une réforme des programmes de stages et des politiques et cadres de gestion s’y rapportant pourrait aider, à moyen terme, à trouver de jeunes professionnels talentueux qui connaissent le travail des entités des Nations Unies du fait de leur stage.

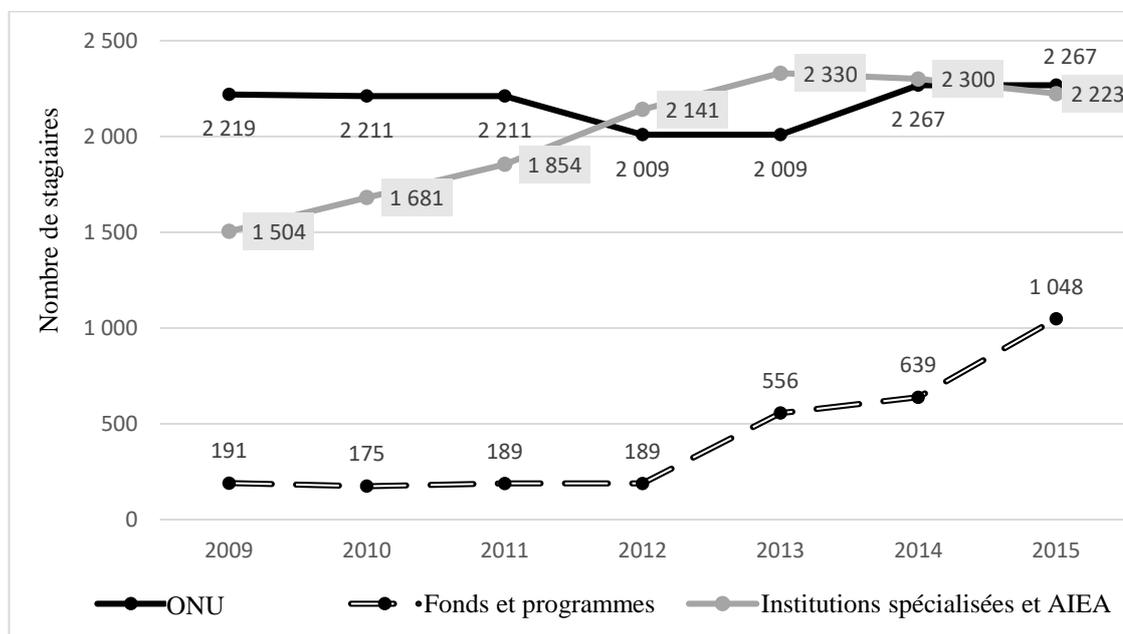
16. Dans son rapport sur la mise en valeur des ressources humaines pour le XXI^e siècle, le Secrétaire général indique que la réforme en cours devrait entraîner l’amélioration des possibilités pour les jeunes :

« Dès lors qu’un haut niveau de connaissances techniques n’est plus la garantie d’un emploi et que la pauvreté est la réalité de beaucoup de travailleurs, la mise en valeur des ressources humaines doit s’attacher en priorité à remédier à l’inadéquation entre la main-d’œuvre hautement qualifiée et l’offre d’emplois décent. Garantir des perspectives à tous les jeunes nécessitera des politiques de mise en valeur des ressources humaines ciblées, notamment des stratégies visant à faciliter le passage de l’école à un emploi décent. Ce passage est d’autant plus difficile pour les jeunes femmes, qui risquent, davantage que les hommes, d’occuper des emplois de moindre qualité ou de se retrouver au chômage⁴. »

17. Pour la période allant de 2009 à 2015, les organisations ont fait état d’un total de 32 213 stagiaires, répartis entre l’Organisation des Nations Unies, ses fonds et programmes et les institutions spécialisées, comme indiqué dans les figures I et II ci-après :

Figure I

Évolution du nombre de stagiaires dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-2015)



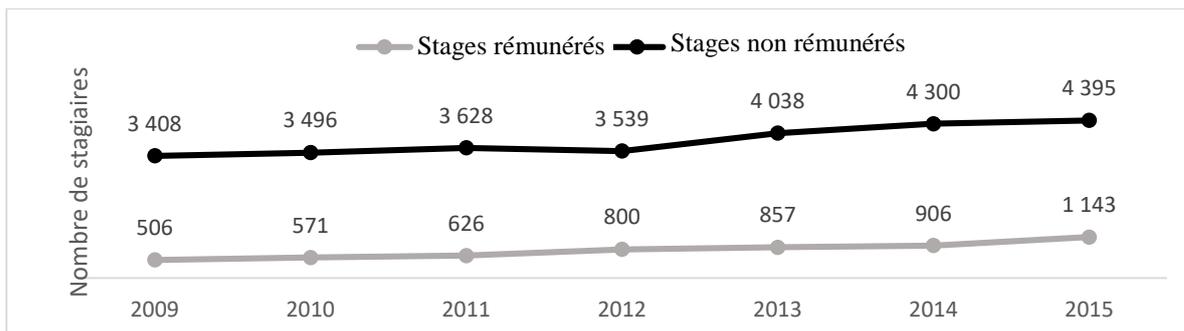
Source : Graphique élaboré par le CCI, pour l’Organisation des Nations Unies, d’après les rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) ; et, pour les organisations suivantes ayant approuvé le statut du CCI, d’après les réponses apportées aux questionnaires : FAO, Agence internationale de l’énergie atomique (AIEA), Organisation de l’aviation civile internationale (OACI), Organisation internationale du Travail, Organisation maritime internationale (OMI), Centre du commerce international (CCI),

⁴ Voir A/72/292, par. 41.

Union internationale des télécommunications (UIT), Programme commun des Nations Unies sur le VIH/sida (ONUSIDA), Conférence des Nations Unies sur le commerce et le développement (CNUCED), Programme des Nations Unies pour l'environnement (PNUE), Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture (UNESCO), Fonds des Nations Unies pour la population (FNUAP) Organisation des Nations Unies pour le développement industriel (ONUDI), Bureau des Nations Unies pour les services d'appui aux projets (UNOPS), Entité des Nations Unies pour l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-Femmes), Organisation mondiale du tourisme (OMT), Union postale universelle (UPU), Programme alimentaire mondial (PAM), Organisation mondiale de la Santé (OMS), Organisation mondiale de la propriété intellectuelle (OMPI) et Organisation météorologique mondiale.

Figure II

Évolution du nombre de stagiaires, rémunérés ou non, engagés dans les organisations ayant adopté le statut du CCI (2009-2015)

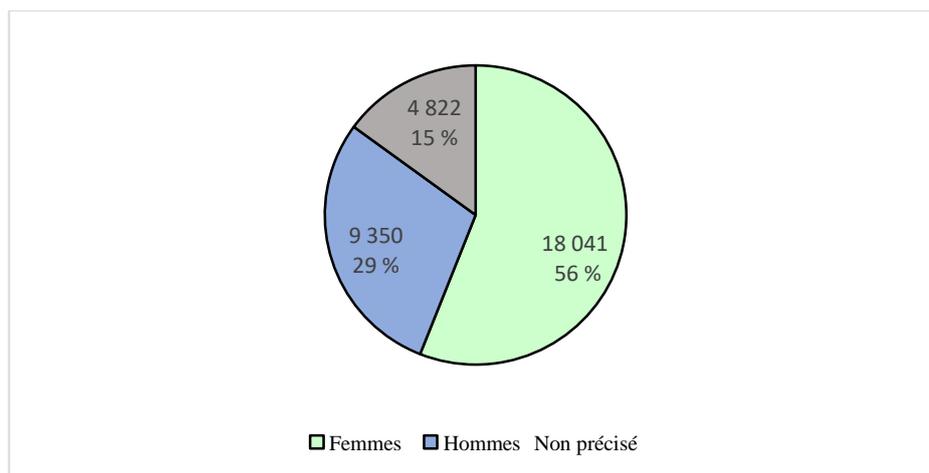


Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI.

Les données communiquées dans le cadre de la présente étude font apparaître une prédominance des femmes stagiaires, qui représentent au moins 56 % des stagiaires recrutés pendant la période (voir figure III) :

Figure III :

Proportion de femmes et d'hommes parmi les stagiaires engagés dans le système des Nations Unies (2009-2015)



Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI.

18. La grande majorité des participants aux programmes de stages sont des jeunes, pour la plupart des femmes. Une réforme des programmes de stages visant à en faire des leviers pour autonomiser les jeunes et favoriser l'égalité des sexes serait conforme aux mesures demandées par le Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la

coordination (CCS), dans son Cadre commun de lutte contre les inégalités⁵, dans ces termes :

« [...] mettre en œuvre des initiatives visant à promouvoir l'emploi des jeunes et l'insertion socioéconomique des personnes de tous âges, et remédier à la vulnérabilité des jeunes, qui se heurtent à des taux de chômage plus élevés, à des emplois de moindre qualité et à des périodes de transition plus longues et plus précaires entre l'école et le monde du travail. ».

A. La gestion des programmes de stages dans les organismes du système des Nations Unies

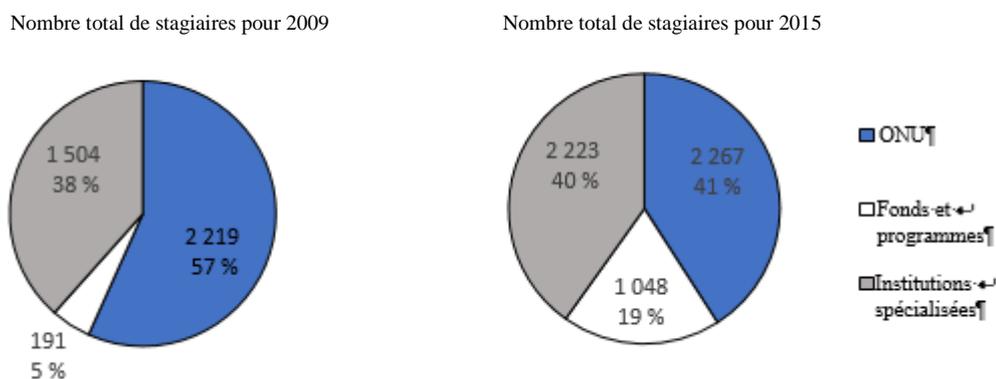
19. Les résultats montrent que, bien qu'il existe une tendance encourageante en ce qui concerne la qualité de l'information et de l'accueil des stagiaires par rapport au niveau de référence de 2009, les progrès réalisés depuis lors sont loin d'être suffisants compte tenu de l'utilisation omniprésente des stages dans le système des Nations Unies.

20. La contribution des stagiaires au travail des organismes est indéniable. Les superviseurs des stagiaires de l'ensemble du système ont salué la contribution et l'influence de ces derniers sur la qualité du travail accompli et noté que leur présence est importante, et parfois essentielle, pour le bon fonctionnement des organismes.

21. Le nombre de stagiaires engagés dans les entités des Nations Unies (selon les chiffres des organismes) a augmenté, passant de 3 914 en 2009 à 5 538 en 2015, ce qui représente une augmentation de 41,5 %⁶. L'Organisation des Nations Unies, à elle seule, a recruté 15 193 stagiaires pendant toute la période. Sachant que la durée des stages à l'Organisation est de deux à six mois, cela représente une fourchette potentielle de 30 386 à 91 158 mois de travail minimum pour la période concernée. La figure IV ci-après donne les chiffres globaux pour 2009 et 2015.

Figure IV

Les stagiaires dans le système des Nations Unies par type d'organisme (2009 et 2015)



Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI.

⁵ *Leaving no one behind : Equality and Non-Discrimination at the Heart of Sustainable Development – A Shared UN System Framework for Action* (Ne laisser personne de côté : l'égalité et la non-discrimination au cœur du développement durable – un cadre d'action commun au système des Nations Unies) (New York, Conseil des chefs de secrétariat, 2017). Consultable sur <http://www.unsceb.org/content/shared-framework-for-action-on-equality>.

⁶ Comme il est indiqué au chapitre I, tous les chiffres indiqués dans la présente étude sont sous-estimés en raison de l'absence de suivi et d'établissement de rapports dans un certain nombre d'organisations. Les données de l'Organisation des Nations Unies n'ont pas été communiquées pour 2016 et 2017. Les données de l'UNICEF et du PNUD relatives aux stages ne font pas l'objet d'un suivi en raison de la gestion décentralisée des opérations, qui sont menées dans le monde entier.

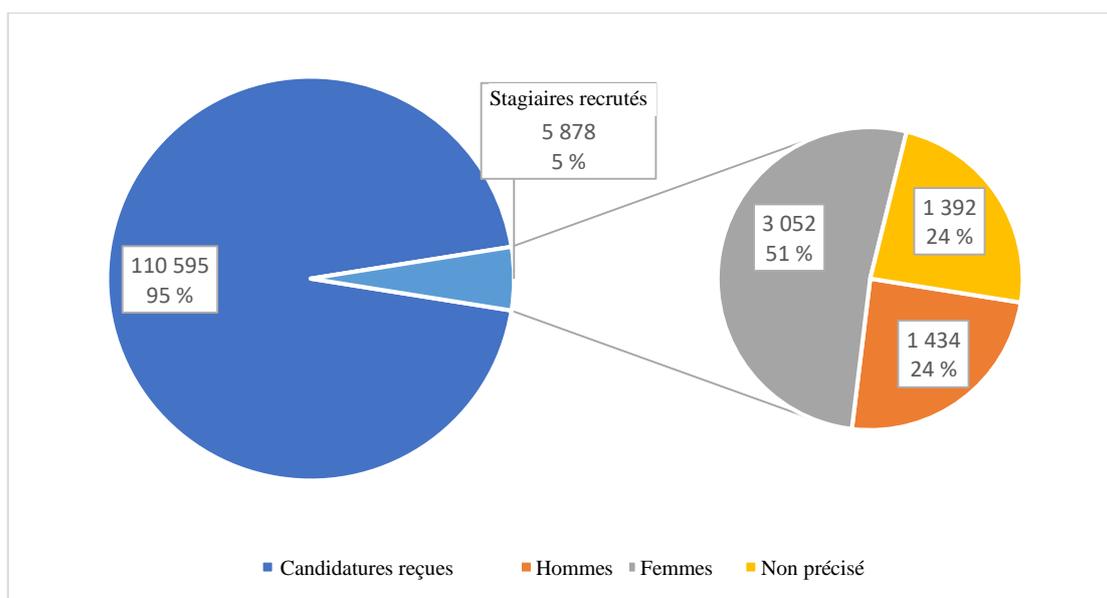
22. Il a été généralement admis que, sans la contribution des stagiaires, les fonctionnaires auraient des ambitions moins élevées en matière d'objectifs à atteindre, en particulier dans les domaines de la sensibilisation et de la communication et pour les tâches non essentielles. La contribution des stagiaires permet aux organisations de réaliser un travail de haute qualité et d'améliorer la visibilité et la diffusion de leurs résultats auprès des clients.

23. Les cadres et les superviseurs ont indiqué qu'ils faisaient de plus en plus appel aux stagiaires pour mener à bien les activités de leurs organismes, en particulier dans un contexte de ressources limitées. En outre, les stagiaires apportent aux organismes de nouvelles compétences que n'ont pas toujours les membres du personnel chevronnés. La plupart des stagiaires participent aux activités de sensibilisation et de communication, qui ne sont pas nécessairement liées à leurs formations, en raison de leur connaissance des nouvelles technologies et des médias sociaux.

24. La gestion et l'administration du processus de sélection et de recrutement des stagiaires est un réel fardeau pour les départements en charge de ces responsabilités. Les données communiquées au cours de la préparation de la présente étude indiquent que, pour la période allant de 2015 à 2017, les organisations ayant répondu aux questionnaires avaient reçu 110 595 candidatures mais recruté 5 878 stagiaires au total, ce qui représente un taux de recrutement de 5 % (voir fig. V).

Figure V

Nombre total de candidatures reçues et de stagiaires recrutés par les organisations ayant approuvé le statut du CCI (2015-2017)⁷



Source : FAO (2015-2016), OIT (2015-2017), ONUSIDA (2015-2017), CNUCED (2015-2017), PNUE (2015-2017), UNESCO (2015-2017), ONUDI (2015-2017), OMT (2017), UPU (2015-2017), OMS (2015-2017) et OMPI (2015-2017).

25. Les représentants des Volontaires des Nations Unies (VNU) ont communiqué à l'Équipe du CCI un avant-projet intitulé « Towards a harmonized management of United Nations system internships » (Vers une gestion harmonisée des stages dans le système des Nations Unies), qui pourrait servir de base à une stratégie de gestion des stages à l'échelle du système, si les organisations du système décident d'envisager cette possibilité.

⁷ L'échantillon comprend toutes les organisations ayant approuvé le statut du CCI qui ont communiqué le nombre de candidatures dans leurs réponses au questionnaire.

B. Les risques pour la réputation

26. La question des stages non rémunérés a été soulevée par les médias internationaux et est actuellement examinée par les associations internationales de stagiaires. Le programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes a publié les résultats de recherches selon lesquelles les stages rémunérés constituent de meilleurs mécanismes d'intégration au marché du travail que les stages non rémunérés⁸. Les risques pour la réputation ont été mentionnés par de nombreux organismes, qui ont relevé que certaines situations rencontrées par les stagiaires disposant de faibles ressources allaient à l'encontre des valeurs fondamentales des Nations Unies et de ses grands engagements, tels que le droit à un travail décent et l'inclusivité. Il a été souligné que la distinction entre les fonctionnaires débutants et stagiaires était floue dans certains organismes et pouvait donner l'impression que ceux-ci utilisaient une main-d'œuvre gratuite.

27. Les frais de subsistance des stagiaires sont pris en charge, dans certains cas, par des institutions qui les parrainent, mais la grande majorité des stagiaires sont aidés par leurs familles ou ont recours à leurs économies ou à des prêts. L'Équipe a constaté que certains stagiaires endurent des conditions de vie difficiles pour subvenir à leurs besoins et/ou sont contraints de travailler en parallèle dans le secteur informel (par exemple, en promenant des chiens contre rémunération ou en travaillant en dehors des heures de stage), en particulier les stagiaires issus des milieux économiques les plus pauvres ou des pays en développement.

28. Certains organismes prennent des mesures pour améliorer la vie quotidienne des stagiaires, en prenant en charge une partie des frais de transports locaux (par exemple, à l'UNRISD) ou en proposant des repas à tarifs réduits (par exemple, à la cafétéria de l'ONUG). Toutefois, il n'existe pas de mesures de soutien communes à l'échelle du système ; chaque organisme aborde la question selon ses propres règles, et leurs cadres supérieurs prennent souvent des initiatives qui contribuent à mettre en place des solutions créatives. Le Secrétariat des Nations Unies en particulier et le système des Nations Unies en général gagneraient beaucoup en s'attaquant de manière ordonnée à tous les problèmes qui peuvent être perçus comme des risques pour la réputation de l'Organisation.

29. Le chapitre suivant présente une évaluation globale des pratiques de stages en vigueur dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI et dans les autres organisations internationales dont les bonnes pratiques et les enseignements tirés de l'expérience pourraient inspirer une réforme des programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies, pour en faire des mécanismes efficaces destinés à faciliter la transition entre l'école et le monde du travail de manière à autonomiser les jeunes.

⁸ Niall O'Higgins et Luis Pinedo, « Interns and outcomes: just how effective are internships as a bridge to stable employment? » (Stagiaires et résultats : quelle est l'efficacité des stages en tant que passerelle vers un emploi stable ?), document de travail de l'emploi n° 241 (Genève, OIT, à paraître).

III. Évaluation globale de stages dans le système des Nations Unies et d'autres organisations internationales

30. Pour la période allant de 2009 à 2015, les organisations ayant approuvé le statut du CCI ont fait état d'un total de 32 213 stagiaires, dont 91 % ont effectué un stage à l'Organisation des Nations Unies et dans ses institutions spécialisées⁹ :

Tableau 2

Vue d'ensemble du nombre total de stagiaires dans le système des Nations Unies (2009-2015)

	Total	Pourcentage
Organisation des Nations Unies	15 193	47
Fonds et programmes	2 987	9
Institutions spécialisées	14 033	44
Système des Nations Unies	32 213	100

Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI.

31. La présente étude confirme l'existence d'une fragmentation du paysage des politiques en matière de stages, avec différents cadres administratifs et différentes modalités de mise en œuvre selon les organisations. Une description détaillée des divers critères d'admissibilité, conditions d'emploi, durées, rémunérations et droits figurent dans les annexes au présent rapport.

32. En décembre 2017, trois fonds et programmes (UNICEF, UNOPS et PAM) et six institutions spécialisées (FAO, AIEA, OIT, OMT, UPU et OMPI) rémunéraient les stagiaires. En février 2018, le Haut-Commissariat des Nations Unies aux droits de l'homme (HCR) a adopté une nouvelle politique de stage (UNHCR/AI/2018/3) qui prévoit que les stagiaires seront rémunérés dès son entrée en vigueur, le 1^{er} juin 2018. Le FNUAP prépare actuellement une réforme de sa politique, devant être adoptée dans le courant de l'année 2018, qui propose l'introduction d'une rémunération. La FAO a suspendu la réforme de son programme de stages, qui devait s'achever en 2018, afin de prendre en compte les conclusions et recommandations du présent rapport. À la fin de mars 2018, les stagiaires de la FAO étaient rémunérés.

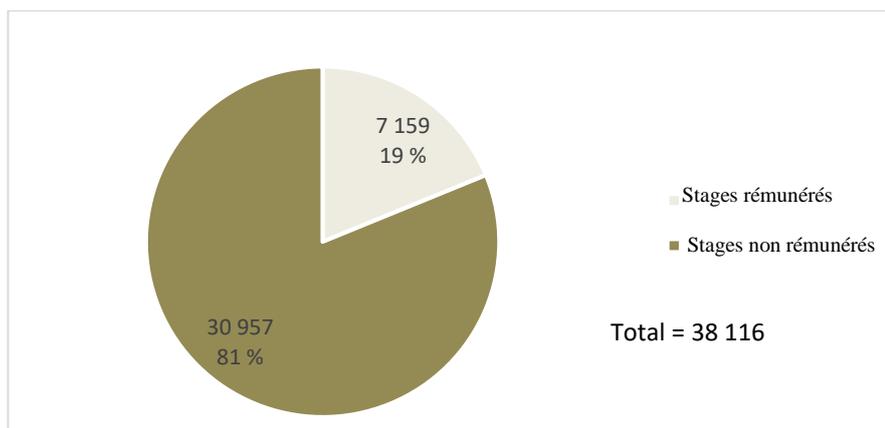
33. Se fondant sur les conclusions de la présente étude, l'Équipe a défini un cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stages, qui est présenté au chapitre IV, en vue de reproduire à l'échelle du système les pratiques optimales recensées dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI et dans d'autres organisations internationales étudiées à des fins de comparaison. Les données communiquées pour la période allant de 2009 à 2017 indiquent un total de 38 116 stagiaires¹⁰, dont 81 % ont effectué des stages non rémunérés (voir fig. VI ci-dessous).

34. Dans le cadre de la présente étude, les représentants des fonds, programmes et institutions spécialisées ont évoqué le rôle décisif de l'Organisation des Nations Unies concernant une éventuelle réforme des programmes de stages dans le système en vue d'assurer leur convergence vers des bonnes pratiques communes en la matière. Compte tenu de la taille et de la visibilité de l'Organisation, une réforme de son programme de stages encouragerait d'autres organismes du système des Nations Unies à faire de même.

⁹ Voir la figure VI, le tableau 6 et l'annexe III pour des chiffres plus détaillés.

¹⁰ Les données de l'Organisation des Nations Unies pour l'exercice biennal 2016-2017 ne sont pas disponibles.

Figure VI
Types de stages dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-2017)



Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI.

35. L'Équipe considère que la gestion des programmes de stages pourrait être améliorée afin de renforcer la cohérence du système des Nations Unies en s'assurant qu'il utilise cette main-d'œuvre jeune d'une manière qui bénéficie autant aux stagiaires qu'aux organisations. Cette réforme devrait être mise en œuvre par le biais d'une approche plus cohérente de la gestion des programmes, fondée sur des critères de sélection et des conditions d'emploi communs. Une telle stratégie permettrait de veiller à ce que les politiques de stages inclusives ne laissent personne de côté mais garantissent au contraire l'égalité d'accès aux candidats issus de tous les milieux socioéconomiques, en accordant une attention particulière à la diversité en termes de parité, de handicaps et d'origines géographiques. Les sections ci-après décrivent les caractéristiques des programmes de stages examinés et recensent les bonnes pratiques pour renforcer le rôle des politiques de stages en tant qu'outils stratégiques visant à autonomiser les jeunes et à favoriser le passage de l'école au monde du travail, sachant que l'OIT a indiqué que 40 % des jeunes dans le monde sont sans emploi ou occupent un emploi mais vivent dans la pauvreté¹¹.

A. Les stages à l'Organisation des Nations Unies

36. Le programme de stages de l'Organisation des Nations Unies est régi par l'instruction administrative ST/AI/2014/1. Par rapport à l'examen précédent de 2009, les conditions d'admissibilité ont été assouplies de sorte que les nouveaux diplômés puissent commencer leur stage dans l'année qui suit la fin de leurs études. L'objectif d'un programme de stages est défini comme une expérience devant permettre aux stagiaires d'apprendre tout en contribuant au travail de l'Organisation.

37. Les fonctionnaires du Secrétariat ont exprimé leur point de vue selon lequel les stagiaires ont ainsi l'occasion unique d'être exposés aux activités de l'Organisation, ce qui permet en soi de rentabiliser leur investissement en apportant une valeur ajoutée à leur curriculum vitae sur le marché du travail. De l'avis de ces fonctionnaires, la mise en place d'un régime de rémunération des stagiaires entraînerait une diminution du nombre de stages proposés¹². Bien qu'ils comprennent l'appel lancé par les stagiaires, les représentants de l'Organisation estiment qu'il sera difficile de répondre aux attentes des stagiaires au vu de la situation financière actuelle.

¹¹ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2016 : Tendances pour les jeunes* (Genève, Bureau international du Travail, 2016).

¹² On se reportera à l'annexe III pour le nombre de stagiaires recrutés par chaque organisme pour la période 2009-2017. L'Organisation des Nations Unies accueille à elle seule environ 2 200 stagiaires par an en moyenne.

38. Les représentants du Conseil des stagiaires sis à Genève estiment que leur principale préoccupation n'est pas le retour sur investissement pour les stagiaires qui ont les moyens financiers de faire un stage, mais le fait que ces stages sont tout simplement inaccessibles aux personnes qui ne peuvent pas se permettre d'effectuer un stage non rémunéré. Sur la base de leurs observations et analyses des tendances dans les organismes du système des Nations Unies qui rémunèrent leurs stagiaires, ils considèrent que l'aide financière aux stagiaires n'entraînerait pas une réduction notable du nombre de stages proposés. Ils notent qu'il serait toujours plus rentable pour les organisations de proposer des stages rémunérés, car les stagiaires contribuent souvent aux tâches indispensables aux organisations et que celles-ci devraient faire face à des coûts plus élevés si elles employaient du personnel d'autres catégories pour exécuter ces tâches. Selon les représentants des stagiaires, même si une légère diminution des stages se produisait, les avantages continueraient de contrebalancer les coûts, ce qui aiderait à renforcer l'égalité d'accès, à mieux structurer les programmes et à proposer des tâches plus en adéquation avec les stagiaires sélectionnés¹³.

39. Les données de l'Organisation des Nations Unies montrent que celle-ci a accueilli en moyenne 2 170 stagiaires par an pour la période allant de 2009 à 2015 (voir tableau 3 et fig. VII).

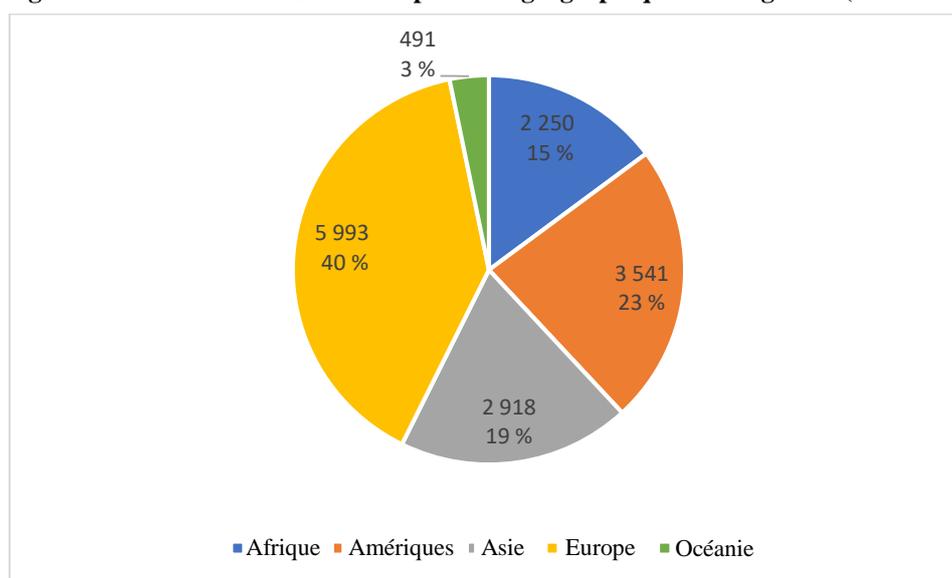
Tableau 3

Répartition géographique des stagiaires de l'Organisation des Nations Unies (2009-2015)

Régions	Nombre total de stagiaires	Femmes	Hommes
Afrique	2 250	1 306	944
Amériques	3 541	2 308	1 233
Asie	2 918	2 071	847
Europe	5 993	4 110	1 883
Océanie	491	329	162
Total général	15 193	10 124	5 069

Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1).

Figure VII

Organisation des Nations Unies – Répartition géographique des stagiaires (2009-2015)

Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) ; calcul de la répartition géographique : <http://unstats.un.org/unsd/methods/m49/m49regin.htm>.

¹³ Vues communiquées par l'association Fair Internship Initiative au nom du Intern Board, sis à Genève (avril 2018).

40. La répartition géographique est traitée au paragraphe 11.3 du rapport ST/AI/2014/1, comme suit :

« Les stagiaires doivent être sélectionnés parmi des candidats d'origines géographiques les plus diverses possible et sans distinction de race, de sexe ou de religion. ».

41. Toutefois, étant donné le caractère décentralisé de la majorité des programmes de stages, qui sont gérés par chaque département accueillant des stagiaires, il n'existe pas de mesures spécifiques en place pour favoriser une représentation géographique équilibrée entre les régions.

42. Dans le cadre de ses recherches, l'Équipe a demandé à l'Organisation de lui fournir la liste des universités qui avaient remis aux stagiaires leur diplôme le plus élevé. Ces informations ne font pas l'objet d'un suivi, il n'y a donc pas de données de référence disponibles pour identifier les universités d'origine des stagiaires sélectionnés. Les données qualitatives recueillies au cours des entretiens semblent indiquer que seule une faible proportion des stagiaires originaires de pays en développement ont étudié dans une université de leur pays d'origine.

43. L'Équipe a appris que le Secrétariat de l'ONU avait lancé une expérience pilote de « stages en ligne » accessibles aux candidats qui n'ont pas les moyens de se rendre au lieu d'affectation et d'y séjourner. Certaines personnes interrogées dans le cadre des entretiens n'étaient pas favorables à ce système, estimant qu'une telle modalité virtuelle équivalait à obtenir des services de consultant gratuits. D'autres ont estimé que ce système pouvait être envisageable pour les personnes qui ne sont pas en mesure de voyager et de résider au lieu d'affectation ; toutefois, ce système ne devrait pas remplacer les stages dans les organismes.

44. Parmi les superviseurs interrogés dans les différents départements de l'Organisation des Nations Unies et des commissions régionales, une tendance se dégage en faveur d'un soutien financier aux stagiaires, à condition que les fonds ne proviennent pas du budget ordinaire. Plusieurs sources de financement possibles ont été signalées, telles que les fonds alloués aux projets, les frais généraux et les fonds de contributions volontaires qui pourraient être constitués et proposés aux États Membres dans le cadre des programmes d'autonomisation des jeunes.

45. D'une manière générale, les stagiaires ont reconnu la valeur des stages et convenu qu'ils constituaient une expérience décisive pour leur évolution professionnelle. Toutefois, dans de nombreux cas, ils ont estimé que leur contribution était la même que celle apportée par les fonctionnaires débutants, la seule différence étant que les stagiaires ne sont pas rémunérés.

B. Les stages dans les fonds et programmes des Nations Unies

46. Pour la période allant de 2009 à 2017, seuls huit fonds et programmes ont communiqué des chiffres sur le nombre de stagiaires ; parmi ces fonds et programmes, trois seulement ont communiqué des données pour l'ensemble de la période. Au total, 4 820 stagiaires ont été recrutés par les huit fonds et programmes¹⁴.

47. Les modalités des stages et les conditions d'emploi sont analogues dans les différentes organisations. La principale différence tient à la présence ou à l'absence d'un système de rémunération. Quand elles ont répondu aux questionnaires du CCI en 2017, trois entités rémunéraient leurs stagiaires : l'UNICEF, l'UNOPS et le PAM. Le FNUAP et le HCR ont plus de latitude décisionnelle pour définir les conditions de leurs programmes. La nouvelle politique de stages du HRC, qui doit entrer en vigueur en juin 2018, prévoit le versement d'une rémunération aux stagiaires. Le FNUAP, qui prépare actuellement une réforme de son programme devant être adoptée dans le courant de l'année 2018, a également pris des mesures pour introduire un système de rémunération des stagiaires. Ce processus était cependant toujours en cours au moment de la finalisation du présent rapport.

¹⁴ Voir annexe III.

Le principe de l'introduction d'une rémunération a été approuvé par le conseil d'administration du FNUAP au début de 2018¹⁵.

48. Les représentants des fonds et programmes, qu'ils disposent ou non d'un système de rémunération, ont confirmé que les stagiaires apportaient une contribution importante au travail de leurs organisations. Les stagiaires sont considérés comme faisant partie des équipes ; à ce titre, ils se voient assigner des plans de travail et des objectifs à réaliser pendant leur stage. La plupart des superviseurs considèrent que ne pas avoir de stagiaires serait préjudiciable.

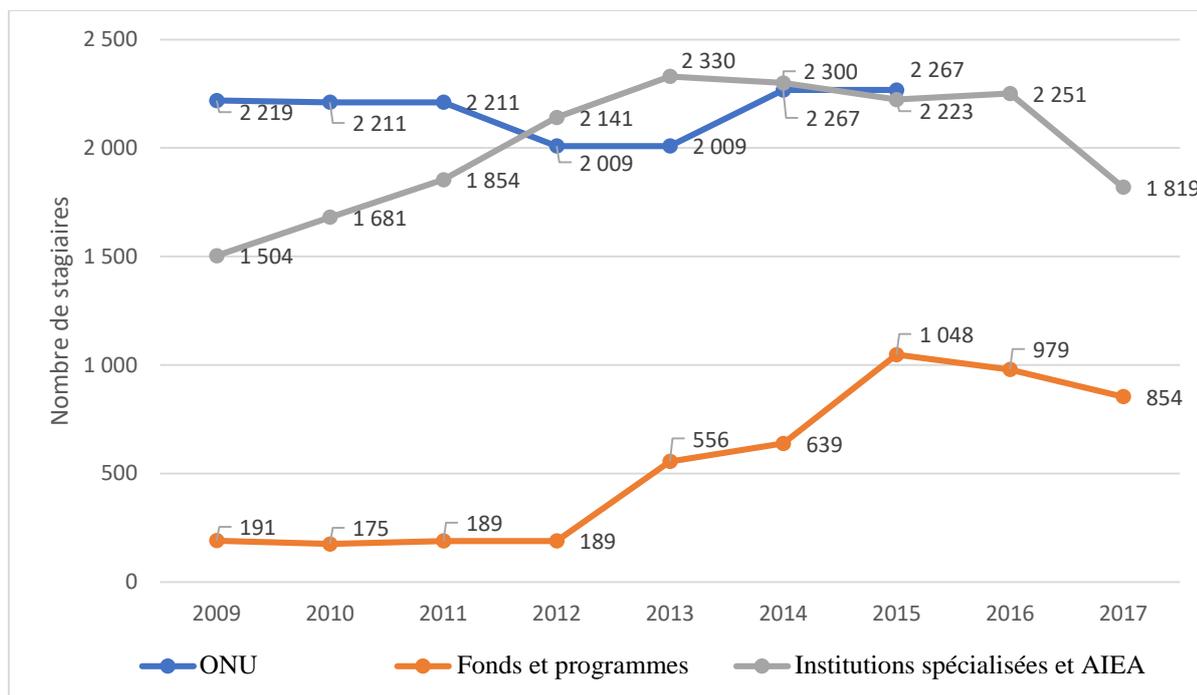
49. Il existe différents modèles de fonctionnement parmi les fonds et programmes, non seulement pour les régimes de rémunération mais également en ce qui concerne les critères d'admissibilité et l'existence ou non d'une interruption de service obligatoire avant tout recrutement à l'issue du stage. Une certaine souplesse semble être appliquée, y compris pour les personnes visées par l'instruction administrative des Nations Unies relative aux stages, laquelle impose une interruption obligatoire de six mois avant de pouvoir postuler à un poste de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Cette règle ne s'applique pas aux autres catégories, comme les consultants. Dans le cas de l'UNOPS, les stagiaires sont rémunérés et les plus remarquables d'entre eux sont souvent employés en tant que consultants après leur stage.

50. La question de l'interruption obligatoire de service et de ses conséquences pour les stagiaires a été soulevée au cours de nombreux entretiens par la majorité des organismes. La recommandation 7 du rapport JIU/NOTE/2009/2 priait les chefs de secrétariat de supprimer cette interruption obligatoire. **L'Inspecteur estime que cette recommandation devrait être appliquée par tous les organismes.**

51. Le nombre de stagiaires dans les fonds et programmes a augmenté plus rapidement que dans les autres organismes, comme le montre la figure VIII ci-dessous. Les fonds et programmes des Nations Unies sont encouragés à renforcer leurs mécanismes de suivi et de rapports pour mieux rendre compte de leurs programmes de stages. Pour la période 2009-2017 (à la date de juillet 2017), le nombre de stagiaires dans les fonds et programmes avait augmenté, passant de 191 à 854.

¹⁵ En 2016, le FNUAP a également lancé un projet pilote d'expérience rémunérée afin d'autonomiser les jeunes candidats talentueux. Voir www.opportunitydesk.org/2016/01/25/unfpa-young-innovators-fellowship-programme.

Figure VIII
Évolution du nombre de stagiaires recrutés chaque année dans le système des Nations Unies
(2009-2017)



Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-juillet 2017).

Note : Il n'y a pas de données disponibles pour l'ONU pour 2016 et 2017.

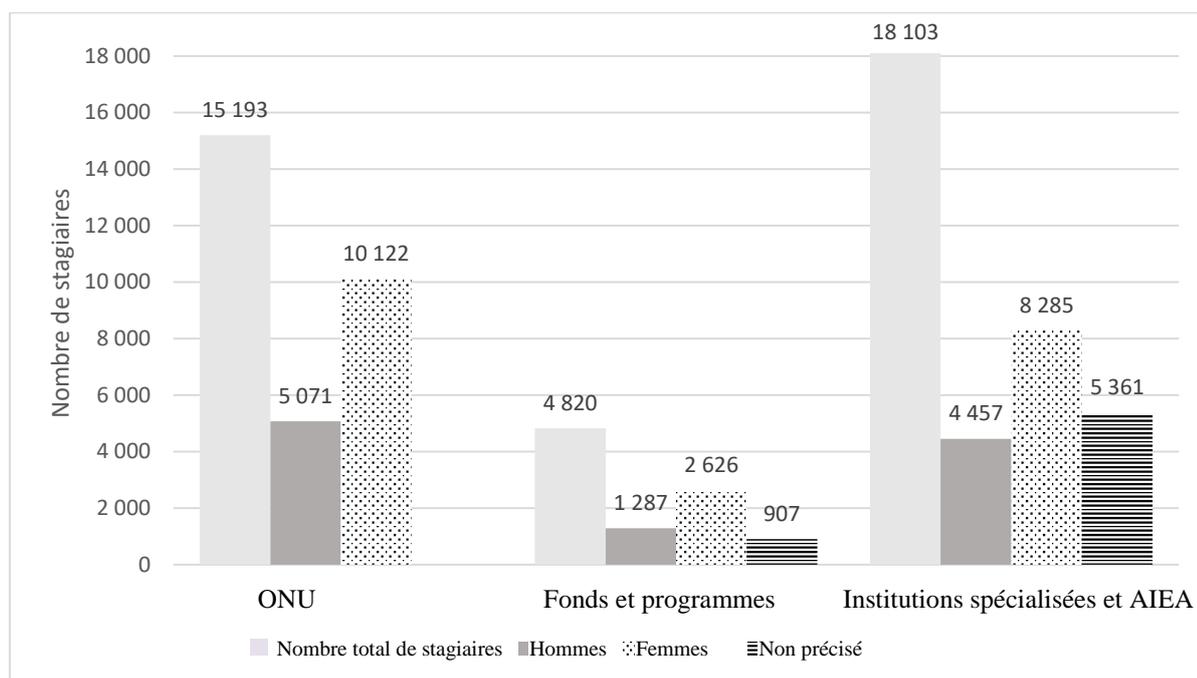
C. Les stages dans les institutions spécialisées des Nations Unies et à l'Agence internationale de l'énergie atomique

52. Toutes les institutions spécialisées et l'AIEA ont fourni des informations précises pour l'ensemble de la période (à quelques exceptions près pour 2009 et 2010). C'est la raison pour laquelle les informations globales pour cette catégorie¹⁶ donnent une meilleure estimation du nombre total de stagiaires : 18 103 pour la période 2009-2017, soit à peu près le même nombre de stagiaires que pour l'Organisation des Nations Unies (voir fig. IX)¹⁷.

¹⁶ FAO, AIEA, OACI, OIT, OMI, UIT, UNESCO, ONUDI, OMT, UPU, OMS, OMPI et OMM.

¹⁷ Les données de l'Organisation des Nations Unies n'ont pas été communiquées pour 2016-2017. Compte tenu des moyennes communiquées pour l'exercice biennal précédent, nous pouvons raisonnablement estimer que 4 000 stagiaires au minimum peuvent être ajoutés pour l'ONU.

Figure IX

Répartition des stagiaires dans le système des Nations Unies (2009-2017)

Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-juillet 2017).

53. Parmi les institutions spécialisées et l'AIEA, les organisations suivantes rémunèrent leurs stagiaires : FAO, AIEA, OIT, OMT, UPU et OMPI¹⁸. À l'UNESCO et à l'OMS, aucune rémunération n'est versée ; toutefois, tous les stagiaires bénéficient d'un plan d'assurance-groupe pendant la durée de leur stage dans les locaux de ces organisations. De l'avis de l'OMS, les stages pourraient être encouragés au niveau des pays pour permettre aux candidats locaux de se familiariser avec le travail des organisations tout en apportant leurs propres connaissances de l'environnement local. Ce point de vue a également été présenté à l'Équipe du CCI quand celle-ci était à Bangkok, où il lui a été dit que la connaissance de la langue locale était un atout qui pouvait servir à rapprocher les fonctionnaires internationaux et la population locale, et que les stagiaires jouaient un rôle déterminant dans le renforcement de la communication avec l'environnement local.

54. Les représentants des stagiaires ont systématiquement indiqué que le programme de stages proposé à l'OIT était celui qui devait servir d'exemple de bonnes pratiques pour la mise en place d'un programme de stages à l'échelle du système. Le programme de l'OIT présente un grand nombre d'éléments qui se sont révélés être des facteurs de réussite sur le marché du travail¹⁹ après les stages. Les caractéristiques et les bonnes pratiques de ce programme de stages ont inspiré le cadre de référence élaboré par le CCI et présenté dans la partie du présent rapport consacrée aux principales conclusions et recommandations (voir chap. IV).

55. Selon l'OIT, la rémunération versée contribue à couvrir les frais engagés par les stagiaires pendant leur stage. L'organisation considère que, compte tenu de son mandat, faire travailler les stagiaires sans les rémunérer ne serait pas conforme à sa politique²⁰. Elle

¹⁸ Les conditions diffèrent selon les organisations. Des détails sont fournis à l'annexe IV.

¹⁹ Présentation sur le programme de l'OIT pour l'emploi des jeunes, par Niall O'Higgins et Luis Pinedo, à l'occasion de la manifestation organisée par l'OIT à Genève le 3 novembre 2017 dans le cadre de la Journée internationale des stagiaires.

²⁰ D'après les réponses apportées au questionnaire.

considère également que le programme de stages est crucial pour elle, point de vue également exprimé par d'autres organismes au cours des entretiens.

56. Le programme de stages de l'OMPI constitue un autre modèle de stages. Il aide l'OMPI à s'acquitter de sa mission, qui est de promouvoir l'innovation et la créativité pour le développement économique, social et culturel de tous les pays grâce à un système international de protection de la propriété intellectuelle à la fois équilibré et efficace. Ce programme permet en outre aux stagiaires de se familiariser avec les valeurs fondamentales et les initiatives de l'OMPI. Il comporte deux catégories, selon le niveau d'études des stagiaires. La catégorie I est accessible aux titulaires d'un diplôme de premier cycle ainsi qu'aux étudiants inscrits en deuxième ou troisième cycle universitaire mais qui n'ont pas terminé leur cursus ni leur mémoire final ou leur thèse. La catégorie II s'adresse aux personnes inscrites en deuxième ou troisième cycle universitaire qui ont achevé leurs études supérieures mais pas leur mémoire final ou leur thèse. Le programme est géré centralement par le Département de la gestion des ressources humaines. L'OMPI publie chaque année un appel à candidatures à l'intention des personnes intéressées par un stage et tient un fichier de candidats présélectionnés en fonction des qualifications requises par le département recruteur. Il n'accepte pas les parrainages.

57. Lors de l'élaboration de la présente étude, l'Équipe a noté que les institutions spécialisées semblaient avoir mis en place de meilleurs systèmes de suivi pour faire rapport sur leurs programmes de stages. Leur expérience pourrait contribuer à la définition de normes communes en matière de bonnes pratiques de gestion des programmes de stages à l'échelle du système des Nations Unies.

D. Les stages dans d'autres organisations internationales²¹

58. Dans le cadre de ses missions d'enquête, l'Équipe du CCI s'est rendue auprès d'organisations internationales qui ne sont pas des organisations ayant approuvé le statut du CCI, notamment dans certaines institutions qui font partie du système des Nations Unies, comme le FIDA (Rome), l'OIM (Genève) et l'OPS (Washington). L'Équipe s'est également rendue à l'OCDE (Paris), de même qu'à la BID, au FMI, à l'OEA et à la Banque mondiale (Washington), afin de bénéficier de l'expertise de ces organisations et de recenser leurs pratiques²².

59. Parmi ces organisations, l'OEA et l'OPS ne rémunèrent pas les stagiaires. Lors de sa rencontre avec le chef de l'administration de l'OPS, l'Équipe a appris que cette organisation avait évalué le coût de cette mesure et estimé qu'elle était suffisamment viable pour envisager cette possibilité. L'organisation est favorable à une indemnité journalière de subsistance réduite, qui aide les stagiaires à subvenir à leurs dépenses courantes, plutôt qu'à un système de tickets-repas ou à d'autres prestations qui seraient beaucoup plus difficiles à gérer.

60. À l'OEA, l'Équipe a été informée que cette organisation ne pouvait pas se permettre de rémunérer les stagiaires en raison de contraintes multiples. Toutefois, les stagiaires de cette organisation font partie intégrante de sa stratégie de gestion des ressources humaines, et les représentants de l'administration et des superviseurs ont indiqué que le taux de rétention des stagiaires à des postes de fonctionnaires était d'environ 20 %. Le processus de sélection est très concurrentiel, entraînant une charge de travail considérable pour l'administration, mais il est considéré comme un investissement qui permet de repérer les jeunes talents et de donner à ces personnes l'occasion de se familiariser avec le travail de l'OEA et, plus tard, d'acquérir les compétences nécessaires pour devenir membre du personnel de l'organisation. Cet exemple montre qu'il est possible de faciliter la transition

²¹ La présente section donne un aperçu des expériences signalées par les organisations qui n'ont pas approuvé le statut du CCI, lesquelles ont été interrogées au cours de l'élaboration de la présente étude à des fins de comparaison et pour tirer des enseignements des bonnes pratiques adoptées par d'autres organismes.

²² Voir annexe I.B.

entre l'école et le monde du travail d'une manière qui profite à tous les groupes de parties prenantes.

61. L'OIM a mis en place un solide programme de stages, avec un nombre limité de stagiaires par an. En 2017, elle a accueilli 568 stagiaires dans ses bureaux dans le monde entier, dont 104 à son siège. L'OIM ne propose pas de stages non rémunérés. Une allocation est calculée sur la base de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation, du niveau d'études des candidats et de l'adresse de résidence indiquée par ceux-ci lorsqu'ils postulent à un stage. Certains stagiaires sont parrainés par des entités gouvernementales ou non gouvernementales et/ou par des établissements d'enseignement pour travailler dans un domaine qui relève la fois des missions de l'OIM et de celles de l'établissement parrain.

62. Le FIDA fait partie du système des Nations Unies. À ce titre, il applique les textes réglementaires en matière de barème des traitements. Pour les autres aspects, il existe une très grande souplesse ; le FIDA compte parmi les organisations qui versent une allocation aux stagiaires. En outre, il a créé deux catégories : le programme de stages ordinaire et le programme de stages renforcé. Ce dernier est conçu « pour améliorer la répartition géographique du personnel du FIDA²³ » et comprend le versement d'indemnités supplémentaires pour les frais de voyage (billet aller-retour) et le logement. En juillet 2017, l'allocation mensuelle versée à Rome était d'environ 1 000 euros.

63. À l'occasion des entretiens, l'Équipe a rencontré des stagiaires qui se sont déclarés satisfaits de leur expérience, soulignant que, sans une allocation et l'indemnité de voyage, ils n'auraient jamais été en mesure de saisir cette opportunité. La qualité des tâches confiées et des connaissances assimilées pendant le stage a été saluée par les stagiaires. Ceux-ci se sont uniquement dits préoccupés par l'interruption de service à la fin du stage, obligatoire avant de pouvoir se porter candidat à d'autres postes.

64. L'Équipe s'est entretenue avec des représentants de la BID, de la Banque mondiale et du FMI à Washington, qui l'ont informée des bonnes pratiques adoptées par ces organisations pour gérer leurs programmes de stages. Le niveau de satisfaction exprimé par les stagiaires dans ces institutions s'est révélé être parmi les plus élevés. Les stagiaires ont tous salué l'excellent appui administratif dont ils ont bénéficié quand ils ont fait acte de candidature, l'aide qui leur a été fournie pour faciliter leur intégration, sous tous ses aspects, dans les organisations, et la pertinence des activités proposées durant le stage. Leurs tâches et objectifs sont clairement définis et directement liés à leur domaine d'études et de compétences. Les stagiaires sentent qu'ils font partie des équipes et que leur contribution est reconnue ; ils peuvent se concentrer sur leurs tâches sans avoir à travailler en parallèle pour couvrir leurs frais de subsistance liés au stage. En outre, ces organisations relient le programme de stages à leurs stratégies de gestion des aptitudes (ressources humaines). Leurs politiques respectives ont pour but d'embaucher les stagiaires à l'issue des stages, avec un taux de rétention habituellement de l'ordre de 20 %.

65. Les organisations interrogées à Washington ont toutes indiqué qu'elles considéraient leurs programmes de stages comme faisant partie intégrante de leur stratégie de gestion des ressources humaines pour trouver et recruter les candidats les plus remarquables. Le FMI et la Banque mondiale offrent aux stagiaires la possibilité de participer à leurs programmes de bourses après leur stage, afin de préparer les plus prometteurs d'entre eux à rejoindre leur organisation à des postes de fonctionnaires. Cette stratégie permet de constituer une liste de réserve de jeunes diplômés qui connaissent le travail de ces organisations.

66. À l'OCDE à Paris, le bureau des stages a souligné la qualité du programme de stages de cette organisation, où une attention particulière est accordée à la mise en correspondance des compétences des stagiaires avec les besoins particuliers des départements qui les accueillent. Les stagiaires sont hautement qualifiés et indubitablement motivés par leur expérience dans l'organisation. Toutefois, certains d'entre eux ont indiqué que l'allocation mensuelle de 702 euros était loin d'être idéale. Ils ont convenu qu'il s'agissait d'une mesure positive pour couvrir une partie de leurs frais de subsistance, tout en reconnaissant qu'il serait difficile pour les candidats éloignés de Paris ou dépourvus de ressources

²³ Voir <https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme>.

complémentaires de faire ces stages. Le programme de stages de l'OCDE se distingue par son partenariat avec des universités de haut niveau, dont certaines apportent un soutien financier direct à leurs étudiants sélectionnés pour le programme, en plus de l'allocation mensuelle versée par l'OCDE.

67. En résumé, les bonnes pratiques recensées dans d'autres organisations internationales, qu'il s'agisse de stages rémunérés (BID, FIDA, FMI, OIM, OCDE et la Banque mondiale) ou de stages non rémunérés (OEA et OPS), montrent que les programmes de stages sont une composante à part entière de leurs stratégies de gestion des ressources humaines. Ces programmes permettent de trouver des jeunes talentueux et qualifiés, de les familiariser avec le travail des organisations et de faire en sorte qu'ils soient mieux préparés quand ils postuleront à des postes après leur stage. Certaines de ces organisations ont un taux de rétention moyen de 20 % de leurs stagiaires, ceux-ci étant tout à fait capables de faire le travail de fonctionnaires débutants une fois qu'ils sont embauchés.

E. Les programmes de rémunération des organisations ayant approuvé le statut du CCI et d'autres organisations internationales

68. Parmi les organisations ayant approuvé le statut du CCI, quatre fonds et programmes, de même que cinq institutions spécialisées et l'AIEA, ont mis en place des programmes de stage qui prévoient une allocation. Les différents régimes de rémunération sont indiqués dans le tableau 4 ci-dessous :

Tableau 4

Régimes de rémunération des stagiaires dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI

<i>Organisation</i>	<i>Montant de l'allocation mensuelle</i>
Fonds et programmes	
FNUAP	À la date de mars 2018, aucune allocation n'était versée. Dans le cadre de la nouvelle politique de stages envisagée, qui n'a pas encore été approuvée, une allocation correspondant à 5 % de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation (ne dépassant pas 500 dollars par mois) serait versée.
HCR^a	L'allocation, versée tous les 30 jours aux stagiaires, équivaut à 10 % de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation. Les allocations sont en règle générale payables dans la monnaie locale et ne doivent pas dépasser l'équivalent de 1 000 dollars par mois.
UNICEF	1 500 dollars ou 65 % du traitement net mensuel pour la catégorie G-1 au siège, la valeur la plus faible étant retenue ; dans les autres bureaux, jusqu'à 65 % du traitement net mensuel pour la catégorie G-1. Pour les stages à temps partiel, les allocations sont calculées au prorata. Un montant maximum de 1 000 dollars est versé pour permettre aux stagiaires éloignés de se rendre au lieu d'affectation.
UNOPS	10 % de l'indemnité journalière de subsistance à taux réduit (applicable au-delà de 60 jours), multiplié par 30. (Un montant forfaitaire de 500 dollars est versé pour permettre aux stagiaires éloignés de se rendre au lieu d'affectation.)

<i>Organisation</i>	<i>Montant de l'allocation mensuelle</i>
PAM	14 % de l'indemnité journalière de subsistance multiplié par le nombre de jours de travail. Ne doit pas dépasser 1 000 dollars par mois. Pour les stages à temps partiel, les allocations sont calculées au prorata.
Institutions spécialisées et AIEA	
FAO	Ne doit pas dépasser 700 dollars ou 10 % de l'indemnité journalière de subsistance au taux réduit applicable au-delà de 60 jours (établi pour chaque lieu d'affectation)
AIEA	500 euros pour les stagiaires sans le soutien financier d'une institution, d'une université ou d'autres sources ; un montant supplémentaire de 500 euros est proposé aux stagiaires qui louent leur logement auprès d'un tiers qui n'est pas membre de leur famille
OIT	2 200 FS + 45 FS en tant que contribution mensuelle du Bureau au coût de l'assurance maladie des stagiaires
OMT	400 €
UPU	De 1 000 à 2 000 FS <ul style="list-style-type: none"> • 1 000 FS par mois si le stagiaire a sa résidence principale dans le canton de Berne (Suisse) • 1 500 FS par mois si le stagiaire a sa résidence principale dans un autre canton suisse • 2 000 FS par mois si le stagiaire a sa résidence principale en dehors de la Suisse
OMPI	500 ou 2 000 FS selon le niveau d'études

Source : Réponses aux questionnaires et entretiens.

^a Adoption en février 2018, applicable à compter de juin 2018.

69. À l'OIT, l'allocation est calculée en fonction du coût minimum de la vie dans la ville du stage afin que les dépenses courantes du stagiaire puissent être couvertes pendant la durée du stage. Dans d'autres organisations, l'allocation est en-dessous du seuil de pauvreté au lieu d'affectation et allège seulement la charge du stagiaire sans couvrir intégralement ses dépenses durant son stage.

70. Les représentants des stagiaires sont d'avis que les allocations devraient être suffisantes pour couvrir les frais de subsistance de base et ainsi favoriser l'inclusivité et prévenir le risque élevé d'effet régressif.

71. Les pratiques actuelles indiquent que les fonds et programmes qui rémunèrent leurs stagiaires ont tendance à adopter des formules reposant sur un pourcentage de l'indemnité journalière de subsistance, alors que les institutions spécialisées ont pour la plupart opté pour un versement forfaitaire, à l'exception de la FAO. Une formule basée sur un pourcentage de l'indemnité journalière de subsistance semble être la plus appropriée pour les organisations qui consacrent une grande partie de leurs activités aux opérations sur le terrain, le régime de rémunération pouvant ainsi être adapté aux conditions locales où le stage a eu lieu.

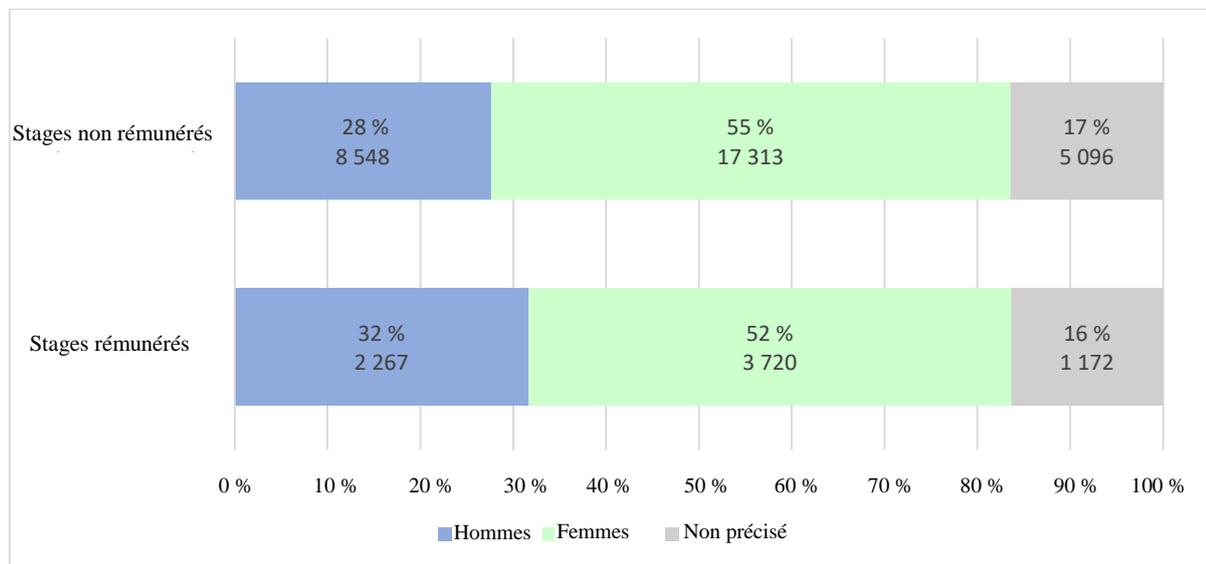
72. Sur un total de 38 116 stagiaires comptabilisés dans le système des Nations Unies pour la période allant de 2009 à 2017, 19 % étaient rémunérés et 81 % n'étaient pas rémunérés (voir la figure VI ci-avant). Sur les 19 % de stagiaires qui avaient reçu une

allocation, 33 % étaient des hommes, 54 % des femmes et 13 % des personnes dont le sexe n'était pas précisé²⁴.

73. Sur les 81 % de stagiaires du système des Nations Unies qui ont effectué des stages non rémunérés, 28 % étaient des hommes, 55 % des femmes et 17 % des personnes dont le sexe n'était pas précisé (voir fig. X).

Figure X

Répartition par sexe des stagiaires recrutés dans le système des Nations Unies (2009-2017)



Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-juillet 2017).

74. Le tableau 5 ci-dessous présente les régimes de rémunération en vigueur dans d'autres organisations internationales :

Tableau 5

Régimes de rémunération des stagiaires dans d'autres organisations internationales (organisations qui n'ont pas approuvé le statut du CCI)

Organisation	Allocation
BID	Programme junior (titulaires d'un diplôme de premier cycle) : 2 745 dollars par mois Programme ordinaire (master) : 3 200 dollars par mois Un programme spécial est proposé aux candidats issus de la diversité.
FIDA	Stages ordinaires : 7 % de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur au lieu d'affectation considéré Programme de stages renforcé : 14 % de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur en janvier au lieu d'affectation considéré À la date de juillet 2017, le montant des allocations mensuelles pour Rome se situait entre 1 000 et 1 200 dollars.
FMI	3 000 dollars par mois

²⁴ L'Équipe a dû introduire la catégorie « Non précisé » (en anglais, *unspecified*) en raison de l'absence de données ventilées par sexe dans un certain nombre d'organisations. Les chiffres sont donc non précisés seulement lorsque le nombre total de stagiaires a été communiqué sans ventilation par sexe.

<i>Organisation</i>	<i>Allocation</i>
OIM	L'allocation versée oscille entre 689 et 1 953 francs suisses au siège de l'OIM à Genève (chiffres de 2018). Le montant de l'allocation dépend du pourcentage de l'indemnité journalière de subsistance d'un lieu d'affectation donné, du niveau d'études des candidats et du lieu de résidence.
OCDE	702 euros par mois
Banque mondiale	Entre 20 et 29 dollars (net par heure) ou 26 et 37 dollars (brut par heure)

Source : Données communiquées par les organisations.

75. Au cours de la préparation de la présente étude, l'Équipe du CCI a rencontré des représentants de l'association Fair Internship Initiative, un groupe de sensibilisation dirigé par des jeunes et présent à Genève, Vienne et New York, qui soutient les initiatives visant la mise en place de stages équitables, accessibles et de qualité pour les personnes issues de tous les horizons. Cette association demande aux organismes des Nations Unies de respecter leurs propres principes et valeurs, et de se conformer aux objectifs énoncés dans le Programme de développement durable à l'horizon 2030 dans ses volets consacrés à la jeunesse et à l'inclusivité.

76. Le rapport annuel pour 2017 publié par l'association Fair Internship Initiative²⁵ recommande l'adoption d'une allocation correspondant à 20 % de l'indemnité journalière de subsistance à taux réduit (au-delà de 60 jours) ou, à défaut, calculée sur la base du seuil de pauvreté au lieu du stage. Selon ce rapport, une telle rémunération permettrait à tous les candidats d'accéder à des stages, quels que soient leur pays d'origine et leur situation socioéconomique.

F. Observations finales

77. Le chapitre suivant présente les arguments en faveur d'un cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stages. Il apporte en outre des précisions sur ce cadre sous la forme de principes directeurs pour la conception et la mise en œuvre de programmes de stages plus efficaces. Ce cadre de référence est proposé en vue d'être approuvé par les organisations du système, pour ainsi renforcer l'efficacité de la gestion de leurs programmes.

²⁵ Disponible à l'adresse suivante : <https://fairinternshipinitiative.org/2018/02/18/presentation-of-the-1st-independent-report-on-un-internships>.

IV. Les stages à la croisée des mandats des organismes des Nations Unies

Proposition de cadre de référence pour des stages inclusifs

A. Des programmes de stages inclusifs en faveur des jeunes

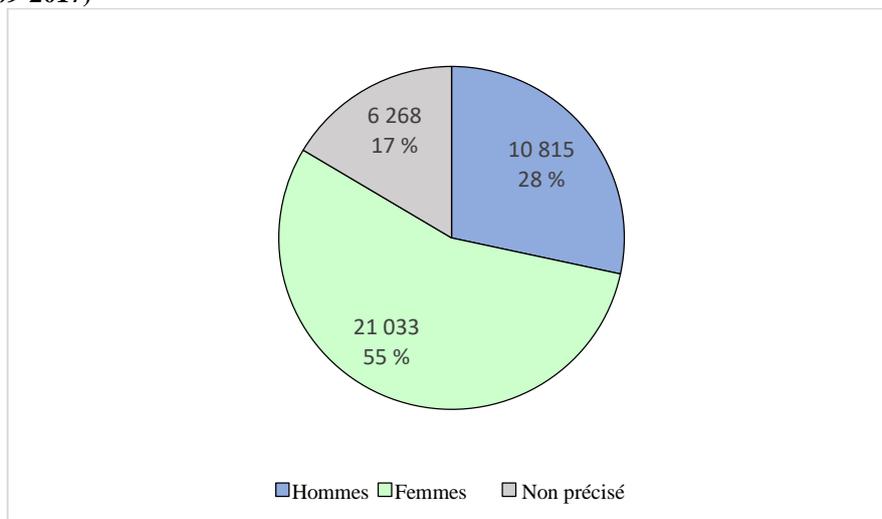
78. Le présent rapport examine la question des stages dans le contexte plus large des mandats de l'Organisation des Nations Unies relatifs à l'autonomisation des jeunes et au développement durable et inclusif qui ne fasse pas de laissés-pour-compte. Les travaux de l'OIT montrent que les programmes de stages sont de plus en plus utilisés comme moyen de faciliter le passage de l'école au marché du travail²⁶.

79. Le système des Nations Unies doit identifier les bonnes pratiques conformes à ses valeurs fondamentales et à ses mandats fondateurs. Ces pratiques peuvent contribuer à ouvrir des débouchés aux jeunes, en particulier à ceux issus des milieux socioéconomiques les plus vulnérables, en accordant notamment une attention particulière aux besoins des jeunes femmes, qui constituent la vaste majorité des stagiaires.

80. La figure XI et le tableau 6 ci-après indiquent le nombre de stagiaires recensés dans le système des Nations Unies aux fins de la présente étude et leur répartition par sexe pour toute la période :

Figure XI

Répartition par sexe des stagiaires engagés dans le système des Nations Unies (2009-2017)



Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-juillet 2017).

²⁶ OIT, *Emploi et questions sociales dans le monde 2016 : Tendances pour les jeunes*.

Tableau 6
Répartition par sexe des stagiaires engagés par les organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-2017)

Type	Hommes		Femmes		Non précisé		Total
	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	Nombre	Pourcentage	
Organisation des Nations Unies	5 071	33	10 122	67	-	-	15 193
Fonds et programmes	1 287	27	2 626	54	907	19	4 820
Institutions spécialisées et AIEA	4 457	25	8 285	46	5 361	29	18 103
Système des Nations Unies	10 815	28	21 033	55	6 268	16	38 116

Source : Rapports du Secrétaire général intitulés « Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, fonctionnaires retraités, consultants et vacataires » (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI (2009-juillet 2017).

81. Entre 2009 et 2015, le nombre de stagiaires engagés dans le système des Nations Unies a augmenté de 41 %. Le recours croissant et soutenu aux stages dans les organismes des Nations Unies représente une excellente occasion de transformer les programmes de stages en leviers pour faciliter l'accès des jeunes candidats hautement qualifiés, et en particulier des femmes, au marché du travail. Des stratégies inclusives visant à ouvrir des perspectives aux jeunes sont au cœur des valeurs des Nations Unies relatives à la dignité, aux droits de l'homme, au travail décent et au développement durable.

82. Les programmes de stages actuels, coûteux et non coordonnés, pèsent sur les ressources administratives. Des directives communes à l'ensemble du système permettraient de renforcer l'efficacité et la coordination, et réduiraient la charge administrative.

83. Compte tenu de l'intérêt du sujet, et compte tenu du risque que les conditions d'emploi des stagiaires, s'agissant en particulier de la rémunération, ainsi que les inquiétudes croissantes rapportées dans les médias, font peser sur la réputation du système des Nations Unies, l'Inspecteur est d'avis que le Réseau ressources humaines du CCS devrait inclure la question des stages à son ordre du jour et constituer un groupe de travail sur ce point précis. Le cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stage élaboré aux fins de la présente étude pourrait ouvrir la voie à la généralisation de règles communes pour toutes les organisations ayant approuvé le statut du CCI.

84. Le cadre de référence est présenté dans le chapitre ci-après pour examen par les organisations ayant approuvé le statut du CCI, en vue de renforcer l'efficacité de leurs programmes de stages.

B. Un cadre de référence pour les bonnes pratiques en matière de programmes de stages

85. Les repères proposés visent à servir de lignes directrices pour chaque organisation afin qu'elle puisse évaluer son programme de stages et définir les mesures à prendre pour améliorer les bonnes pratiques, en veillant à ce que ces programmes soient alignés sur les valeurs fondamentales des Nations unies tout en constituant une stratégie gagnant-gagnant pour les organisations et les stagiaires.

86. Il est toujours possible d'améliorer la situation, et c'est dans ce sens que l'Équipe a élaboré le cadre de référence constitué d'un ensemble ambitieux de repères pour la gestion des programmes de stages. Ce cadre comporte quatre parties : a) le processus de candidature ; b) la période de stage ; c) la fin du stage ; et d) la mise en conformité des programmes de stages avec les valeurs des Nations Unies.

Cadre de référence, première partie

Processus de candidature et de sélection

87. La présente étude a révélé que la plupart des organisations ont considérablement amélioré la communication en ligne concernant leurs stages par rapport à la situation observée en 2009. Toutefois, il reste encore des disparités dans la qualité des procédures de candidature, notamment en ce qui concerne le manque de transparence, l'incertitude et la longueur de ces procédures, l'absence de retour d'information et les renseignements limités fournis aux stagiaires avant leur prise de fonctions.

88. Le sentiment généralement exprimé lors des entretiens avec les stagiaires est que, dans la plupart des organisations du système des Nations Unies, en particulier pour les stages non rémunérés, le processus n'est pas suffisamment transparent et crée une grande incertitude quant à l'issue de leur candidature. Le cas de l'Organisation des Nations Unies et des candidatures déposées par le biais de la plateforme Inspira a souvent été mentionné comme un exemple de processus ne fournissant aucune précision sur la question de savoir si une candidature est susceptible d'être couronnée de succès. Les messages automatiquement envoyés par cette plateforme n'informent pas les candidats sur leurs chances d'être sélectionnés, pas plus qu'ils ne fournissent d'informations sur la durée du processus.

89. Les stagiaires ont indiqué que, quand les organisations ont finalement pris contact avec eux, ils ont été priés de prendre leurs fonctions dans des délais très brefs, ce qui a compliqué leur organisation et entraîné des coûts supplémentaires. Dans certains cas, après des mois de silence, un laps de temps d'une semaine s'est écoulé entre la prise de contact, l'entretien, la sélection des candidats et l'invitation à commencer leur stage.

Point de repère 1

Les organisations devraient veiller à ce que les candidats soient informés en temps réel de l'état d'avancement du traitement de leur candidature.

90. Les critères et le processus de sélection actuels ne sont pas harmonisés à l'échelle du système. Certaines organisations mettent en place des processus de sélection semblables aux phases de recrutement des fonctionnaires, avec épreuves écrites et entretiens, tandis que d'autres se fondent seulement sur un entretien téléphonique des candidats présélectionnés au vu de leur curriculum vitae (CV). Les superviseurs ne disposent pas d'instructions claires sur la manière de sélectionner les stagiaires, et aucune procédure ne permet de vérifier si le processus est fondé sur des critères de sélection. L'Équipe du CCI a été informée que les stagiaires ont le sentiment que les réseaux et contacts personnels sont la porte d'entrée pour obtenir un stage, et que la procédure administrative intervient après l'accord officieux entre les candidats et le département chargé d'accueillir le futur stagiaire. L'Inspecteur estime que, pour créer un programme de stages fiable et équitable dans l'ensemble du système, les critères de sélection et les phases de recrutement devraient être clairement définis et communs aux différentes organisations.

Point de repère 2

Le cadre du programme de stages devrait comprendre des critères de sélection faisant jouer la concurrence en toute transparence, assortis d'un ensemble indicatif de qualifications commun à toutes les organisations du système et d'une procédure de recrutement bien définie. La procédure de sélection devrait comprendre un entretien et, lorsqu'il y a lieu, une épreuve écrite. Les stagiaires devraient être informés dès que

possible, et au plus tard un mois après leur entretien, de la décision finale, et disposer d'un délai raisonnable pour prendre leurs fonctions.

91. L'Équipe a été informée des difficultés rencontrées par les stagiaires pour rejoindre les organisations, en particulier lorsqu'ils ne résident pas au lieu d'affectation, et de la complexité des procédures administratives en matière de voyages, visas et permis de séjour. La majorité des organisations délivrent une lettre d'acceptation pour appuyer la demande de visa du stagiaire. Les organisations pourraient améliorer, dans la mesure du possible, les procédures administratives liées aux voyages et à l'entrée dans le pays du lieu d'affectation, de façon à faciliter les démarches des stagiaires.

Point de repère 3

Les organisations hôtes devraient aider les stagiaires à accomplir les démarches administratives relatives à leur voyage jusqu'au lieu d'affectation et à leur demande de visa.

Cadre de référence, deuxième partie

Entrée en fonctions et période de stage

92. Bien que beaucoup de progrès aient été accomplis depuis 2009, l'Inspecteur est d'avis que les organisations qui n'ont pas encore adopté de directives concernant l'entrée en fonctions des nouveaux stagiaires, ni mis en place une infrastructure adéquate pour les accueillir le premier jour, devraient s'efforcer de le faire, notamment en ce qui concerne les aspects suivants :

- Organiser des journées d'information sur la vie quotidienne dans les locaux et donner des renseignements de base pour permettre aux stagiaires de s'orienter ;
- Fournir aux stagiaires un organigramme de l'organisation et indiquer où se trouve leur département d'affectation et le rôle de ce département dans l'organisation ;
- Présenter les stagiaires à leur superviseur principal, qui servira de personne référente pour la durée du stage ;
- Veiller à ce que le stagiaire dispose d'un plan de travail, avec un rôle clairement défini, dès sa première semaine de stage ;
- Informer les stagiaires sur les possibilités de formation et d'apprentissage à leur disposition ;
- Revoir les politiques et procédures les plus pertinentes pour les stagiaires et leur travail.

Étant donné que les stagiaires arrivent tout au long de l'année à des moments différents, il serait utile de disposer d'un programme d'intégration et d'orientation en ligne qui contienne les informations nécessaires décrites ci-dessus. Un tel programme permettrait d'assurer la cohérence, ainsi que l'accessibilité, des informations fournies.

Point de repère 4

Les organisations devraient remettre un dossier d'accueil au stagiaire dès son arrivée, et veiller à ce que le stagiaire rencontre son superviseur, reçoive des informations sur les politiques et procédures pertinentes et se voit attribuer une mission et un plan de travail correspondant au cours de la première semaine de stage. La mission et le plan de travail devraient comprendre un volet distinct concernant la formation du stagiaire et des objectifs précis, mesurables, réalisables, pertinents et assortis de délais sur lesquels reposera l'évaluation de fin de stage.

93. Pendant la période de stage, un encadrement et/ou tutorat régulier devrait être assuré, en veillant à ce que des réunions aient périodiquement lieu avec le superviseur et que les stagiaires soient pleinement intégrés dans leurs équipes. Une évaluation à mi-parcours devrait avoir lieu afin, d'une part, de vérifier si les résultats obtenus sont conformes à la mission et au plan de travail initialement confiés au stagiaire et, d'autre part, de pouvoir procéder aux ajustements nécessaires, le cas échéant. Les organisations devraient élaborer un manuel générique sur les directives générales à l'intention des superviseurs des stagiaires afin d'expliquer le rôle de ces supérieurs et de s'assurer que le niveau de supervision requis soit clairement compris.

Point de repère 5

Les organisations devraient élaborer des directives générales à l'intention des superviseurs et des mentors, ainsi que des formulaires d'évaluation de la performance des stagiaires à mi-parcours et en fin de stage.

94. Les organisations devraient mettre en place des mécanismes transparents pour permettre aux stagiaires de signaler les incidents susceptibles de survenir pendant la période de stage. Dans le cadre de la présente étude, l'Équipe a rencontré des médiateurs qui ont reconnu que les stagiaires manquaient d'informations et de mécanismes de base en cas de difficultés (par exemple, de harcèlement) pendant le stage. L'accès à la justice dans les organisations du système des Nations Unies n'est accordé qu'aux fonctionnaires ; par conséquent, les mécanismes en place ne sont pas pleinement accessibles aux stagiaires et/ou les stagiaires ne savent pas toujours comment y accéder. Ayant pris note de la vulnérabilité potentielle des stagiaires face aux abus, compte tenu de leur poste temporaire, l'Inspecteur est d'avis que des mécanismes spéciaux devraient être mis en place dans les organisations afin que les stagiaires puissent bénéficier d'un dispositif de soutien indépendant en cas de situation conflictuelle, comme c'est le cas dans certaines organisations internationales. En outre, chaque organisation pourrait envisager de communiquer aux stagiaires une liste de pointage à leur arrivée, qui leur imposerait de rencontrer les principales parties prenantes de l'organisation (ressources humaines, point de contact pour les questions d'égalité des sexes, médiateur, conseiller du personnel) afin de savoir vers qui se tourner pour aborder leurs éventuelles préoccupations.

Point de repère 6

Les organisations devraient veiller à ce que des mécanismes soient mis en place pour que les stagiaires puissent obtenir de l'aide s'ils se heurtent à des comportements abusifs ou à des conflits durant leur stage.

95. Les conditions d'emploi et les droits des stagiaires ne sont pas harmonisés à l'échelle du système. Beaucoup de stagiaires soulignent que les cadres administratifs régissant les stages, par exemple celui de l'ONU, énoncent uniquement leurs devoirs mais ne disent rien de leurs droits. Le droit aux congés annuels et congés de maladie n'est pas clairement défini et, dans de nombreux cas, ces congés ne sont accordés qu'au cas par cas à l'issue de négociations directes avec les superviseurs. Des stagiaires se sont plaints de cette incertitude, qui rendait difficile l'organisation de leur temps durant le stage.

Point de repère 7

Les droits des stagiaires aux congés annuels et congés de maladie devraient être explicitement indiqués dans les conventions de stage.

96. Les conditions de travail, s'agissant des bureaux, des espaces de travail, des adresses électroniques et de l'accès aux locaux, varient d'une organisation à l'autre. Parmi les pratiques qui portent atteinte à la dignité des stagiaires, les suivantes ont été signalées :

a) **Espace de bureau/partage de bureau** : L'Équipe a été informée que certains stagiaires doivent travailler dans la bibliothèque ou le centre de documentation de

leur organisation, en communiquant par courrier électronique avec leur supérieur hiérarchique, pendant toute la durée du stage. De l'avis de l'Inspecteur, cette absence d'exposition au jour le jour à la dynamique interne de travail de l'organisation réduit le bénéfice du stage, qui doit constituer une expérience enrichissante, et diminue l'efficacité du travail accompli. Dans la recommandation 4 du rapport JIU/NOTE/2009/2, le CCI avait déjà demandé que toute l'infrastructure nécessaire à l'accueil des stagiaires soit en place dès le premier jour du stage ;

b) **Infrastructure** : Dans différents lieux d'affectation, il a été rapporté que les stagiaires travaillaient sur leurs ordinateurs personnels parce que les organisations n'en fournissent pas. Dans d'autres cas, il a été signalé que les stagiaires travaillaient sur des ordinateurs obsolètes, qui n'étaient plus utilisés par les fonctionnaires, et que le mauvais fonctionnement de ces outils compliquait la tâche des stagiaires, en ralentissant par exemple leur travail ou en se bloquant fréquemment ;

c) **Adresse électronique** : Un certain nombre d'organisations attribuent une adresse électronique sans rapport avec le nom du stagiaire, qu'elles transforment en numéro (par exemple, STAGIAIRE_ORG_#1). Cette pratique crée une barrière psychologique et place le stagiaire en position désavantageuse par rapport aux autres membres de l'équipe avec lesquels il travaille. L'Inspecteur estime que, dans la mesure du possible, les organisations devraient attribuer aux stagiaires une adresse électronique qui ne les dépersonnalise pas, pour respecter leurs droits fondamentaux et leur professionnalisme ;

d) **Accès aux locaux pendant le stage** : Dans un certain nombre d'organisations, les stagiaires sont priés d'entrer tous les jours en tant que visiteurs. Cette pratique est particulièrement pesante les jours de grands événements et de longues files de visiteurs extérieurs. Étant donné que les stagiaires entrent quotidiennement dans les locaux, l'Inspecteur estime qu'ils devraient bénéficier d'un accès normal, équivalent à celui accordé aux fonctionnaires, pendant toute la durée de leur stage ;

e) **Sûreté et sécurité** : L'Équipe a été informée que les stagiaires figurent sur les listes du Département de la sûreté et de la sécurité en cas d'évacuation d'urgence. Toutefois, l'Équipe a noté que les stagiaires ne sont pas tous informés de cette procédure.

Point de repère 8

Les organisations devraient veiller à pouvoir accueillir chacun des stagiaires qu'elles engagent, pendant toute la durée de leur stage. Les stagiaires ne devraient pas accéder aux locaux comme les visiteurs mais de la même manière que les membres du personnel qui contribue quotidiennement aux activités de l'organisation. Les organisations devraient reconnaître le professionnalisme des stagiaires en organisant des conditions de travail décentes, notamment en leur attribuant un bureau, une table de travail qui leur soit propre, un ordinateur de l'organisation et une adresse électronique personnalisée. Les stagiaires devraient systématiquement être inscrits à leur arrivée sur les registres de l'organisation afin d'être pris en compte en cas d'évacuation d'urgence.

97. Le statut actuel des stagiaires dans la majorité des organisations ne leur permet pas de voyager pendant leur stage. Les voyages devraient être autorisés lorsque le superviseur considère que la contribution d'un stagiaire à une activité apporterait une valeur ajoutée. Ces déplacements devraient être dûment justifiés et autorisés par le superviseur et par l'administration de l'organisation et, s'ils sont approuvés, se dérouler dans les mêmes conditions et avec les mêmes droits que les déplacements du personnel et/ou des consultants, ce qui inclut la prise en charge des frais de voyage et d'assurance pendant celui-ci ainsi que le versement d'une indemnité journalière de subsistance.

Point de repère 9

Les organisations devraient prévoir, dans le cadre administratif régissant les stages, la possibilité que les stagiaires voyagent dans l'exercice de leurs fonctions, sur proposition de leur superviseur. Les frais de voyage devraient être pris en charge, et

les stagiaires devraient bénéficier de l'indemnité journalière de subsistance, ainsi que d'une assurance , pendant la durée du voyage, chaque fois que possible.

98. Étant entendu que les stages sont définis comme une transition entre l'école et le monde du travail, l'acquisition de connaissances en étant une composante inhérente, l'Équipe estime que les possibilités de formation devraient également figurer dans les conventions de stage signées avec les organisations. Il ressort de la présente étude que, dans la plupart des cas, le stagiaire acquiert des connaissances essentiellement grâce au « jumelage ». L'Inspecteur est d'avis que, outre le fait de travailler en équipe avec des membres du personnel de l'Organisation des Nations Unies, le volet d'acquisition des connaissances doit être expressément défini et les stagiaires doivent pouvoir accéder à des formations. L'accès à des cours de langue, visant à soutenir la dimension multilingue des activités des Nations Unies, devrait également être encouragé pour les stages dont la durée est supérieure ou égale à un trimestre de cours de langue (trois mois ou plus).

Point de repère 10

Les organisations devraient trouver des possibilités de formation propres à donner aux stagiaires l'occasion d'apprendre pendant qu'ils sont au service de l'organisation, en coordination avec leurs services de la formation et du perfectionnement professionnel, et, dans la mesure du possible, veiller à ce qu'au moins un cours de formation soit proposé pour les stages d'au moins trois mois.

Cadre de référence, troisième partie

Fin du stage et perspectives de carrière

99. À la fin de leur stage dans une organisation du système des Nations Unies, les stagiaires devraient être évalués à l'aide d'un système d'évaluation clairement défini afin d'apprécier les résultats obtenus par rapport au plan de travail et aux missions initialement convenus au début du stage. Les stagiaires devraient recevoir une attestation de stage qui servira de lettre de recommandation pour faciliter leur transition vers une pleine intégration sur le marché du travail. Les organisations du système des Nations Unies pourraient également envisager de fournir une attestation de stage au nom de l'Organisation des Nations Unies, une fois le stage terminé.

Point de repère 11

À la fin du stage, une évaluation de la performance du stagiaire devrait être effectuée par le superviseur. Une attestation ou un certificat devrait être délivré.

100. À la fin de leur stage, les stagiaires devraient avoir la possibilité de remplir un formulaire d'évaluation pour donner leur avis sur la qualité de leur stage et formuler des propositions qui seront prises en compte par les organisations.

Point de repère 12

Les stagiaires devraient être invités à remplir, à titre facultatif, un formulaire d'évaluation de leur stage. Les organismes des Nations Unies devraient élaborer un formulaire commun d'évaluation des programmes de stages afin de continuer à renforcer la qualité et l'efficacité de ces programmes.

101. Dans le cadre de la présente étude, les superviseurs et les stagiaires ont relevé que les tâches accomplies par les stagiaires étaient souvent semblables à celles effectuées par des fonctionnaires débutants ou des consultants dans leurs équipes. Les stages constituant une expérience qui a pour but d'acquérir des connaissances et de travailler pour se familiariser avec l'environnement quotidien des organisations du système des Nations Unies, l'Inspecteur est d'avis que les stagiaires devraient obtenir une reconnaissance

professionnelle à la fin de leur stage. À l'heure actuelle, il n'existe aucune politique convenue entre les départements des ressources humaines sur la manière de créditer une période de stage pour apprécier l'expérience d'un candidat qui postule à un poste. Dans certaines organisations, la période de stage n'est pas considérée comme une expérience professionnelle, dans d'autres, elle compte pour 50 %, et dans d'autres encore, les situations sont examinées au cas par cas.

102. Les directives du Bureau de la gestion des ressources humaines concernant la détermination de la classe et de l'échelon de recrutement des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur²⁷ indiquent que « l'expérience professionnelle peut être acquise à plein temps ou à temps partiel. Une expérience professionnelle acquise à temps partiel sera créditée proportionnellement au temps travaillé. Cette règle s'applique à l'emploi indépendant, y compris aux consultants, aux stagiaires et aux volontaires/bénévoles ». L'Équipe a noté qu'il n'y avait pas de cohérence à l'échelle du système concernant la conversion de la période de stage en expérience professionnelle.

Point de repère 13

Les périodes de stages effectuées dans les organismes des Nations Unies devraient être considérées comme une expérience professionnelle dans le curriculum vitae des anciens stagiaires, en particulier lorsque ceux-ci postulent à des postes ou cherchent à être employés selon d'autres modalités contractuelles dans l'organisation où ils ont fait leur stage.

103. Les organisations du système devraient gérer les programmes de stages dans le contexte de leurs stratégies pour les ressources humaines et le rajeunissement du Secrétariat, et de leurs objectifs en matière de parité des sexes, d'inclusivité et de diversité. Dans le cadre de la réforme des programmes de stages au moyen d'un système de sélection harmonisé, l'évaluation de fin de stage permettrait aux organisations d'identifier les candidats les plus qualifiés dont la candidature pourrait être examinée pour de futurs postes vacants.

Cadre de référence, quatrième partie

Conditions des programmes de stages alignées sur les mandats des organismes des Nations Unies

104. Les programmes de stages sont une occasion pour les organismes des Nations Unies de faire des membres de la nouvelle génération leurs meilleurs alliés en tant que défenseurs du développement durable et chantres du travail des organisations. Ces programmes devraient être alignés sur les mandats inclusifs des organismes des Nations Unies en faveur de la jeunesse et sur le Programme de développement durable à l'horizon 2030, qui doit être mis en œuvre sans faire de laissés-pour-compte. Une réforme des programmes de stages dans le cadre de la réforme des ressources humaines engagée par le Secrétaire général pourrait devenir une stratégie gagnant-gagnant pour l'Organisation en transformant le programme de stages en un outil d'autonomisation des jeunes afin de mieux soutenir la transition entre l'école et le monde du travail.

Point de repère 14

Les programmes de stages des entités des Nations Unies devraient être accessibles à tous les candidats qui satisfont aux critères d'admissibilité, et garantir à tous l'égalité des chances.

105. Compte tenu des déficits budgétaires enregistrés dans la plupart des organisations du système, l'Équipe est d'avis que celles-ci devraient organiser leurs ressources d'une façon

²⁷ Voir <https://hr.un.org/fr/files/handbook/guidelines-determination-level-and-step-recruitment-professional-category-and-0>.

qui permette d'adopter des régimes de rémunération sans augmenter les contributions ni le budget ordinaire. Au cours de la préparation de la présente étude, l'Équipe s'est basée sur les pratiques existantes dans les organisations qui versent des allocations pour dégager les pratiques ou propositions suivantes, considérées comme des moyens d'affecter des ressources aux programmes de stages :

a) Ressources pour les non-fonctionnaires : les départements qui accueillent des stagiaires pourraient utiliser les ressources de leurs postes budgétaires alloués aux non-fonctionnaires (par exemple, aux consultants). Ces départements pourraient décider de la façon de répartir ces ressources entre les différentes catégories, dont une pourrait être utilisée pour les stagiaires ;

b) Ressources des projets : ces ressources pourraient servir à couvrir les dépenses afférentes aux stagiaires qui contribuent à l'exécution d'un projet ;

c) Fonds d'affectation spéciale : les organisations pourraient créer un fonds de contributions volontaires auquel les États Membres pourraient contribuer en vue de financer des stages. Les contributions versées ne doivent pas être assorties de conditions restrictives concernant les candidats susceptibles d'être sélectionnés, afin que l'équité et l'égalité d'accès soient garanties ;

d) Partenariats : il s'agit d'un moyen de mise en œuvre décrit dans l'objectif de développement durable 17, qui est de plus en plus utilisé dans le système des Nations Unies²⁸. Cette mesure d'appui pourrait être envisagée, mais elle ne devrait pas servir à donner la priorité aux candidats de pays ou d'institutions spécifiques. Si cette condition est respectée, les partenariats pourraient également contribuer en tant que parrains collectifs des programmes de stages²⁹ ;

e) Collaboration triangulaire entre les États Membres et les organisations : les pays développés pourraient nouer des partenariats avec les pays en développement pour parrainer des stages dans les organisations du système des Nations Unies en finançant des candidats qualifiés inscrits en dernière année d'études ou récemment diplômés des universités nationales.

Point de repère 15

Les organisations devraient créer des mécanismes appropriés pour qu'il soit plus aisé de dégager des ressources pour couvrir les frais de subsistance des stagiaires, par exemple dégager des ressources dans le cadre de projets ou créer des fonds d'affectation spéciale et des partenariats, sans contrepartie. Des lignes budgétaires et des rapports annuels sur les dépenses devraient être créés pour que les coûts liés aux stages puissent être surveillés, sachant que chaque service accueillant des stagiaires devrait couvrir les dépenses s'y rapportant.

106. **Afin de donner à tous les candidats les mêmes chances d'effectuer un stage dans une organisation, des ressources supplémentaires pourraient être prévues pour couvrir les frais de voyage de ceux qui n'ont pas les moyens d'acheter un billet aller-retour entre leur lieu de résidence et le lieu d'affectation, selon des conditions d'octroi devant être définies par les organisations³⁰.**

²⁸ Voir l'examen du CCI intitulé « Les partenariats entre le système des Nations Unies et le secteur privé dans le contexte du programme de développement durable à l'horizon 2030 » (JIU/REP/2017/8).

²⁹ Le programme des VNU est un exemple qui pourrait être étendu aux programmes de stages. Ce programme s'emploie en effet à associer de plus en plus les partenaires, tels que les donateurs bilatéraux et les universités, au financement sans condition des postes de Volontaires des Nations Unies, en particulier pour les jeunes.

³⁰ L'OMM a informé le CCI qu'elle envisage actuellement de prendre en charge les frais de voyage des candidats provenant de pays non développés.

107. L'Équipe rappelle la recommandation 7 figurant dans le rapport JIU/NOTE/2009/2, par laquelle le CCI a demandé aux organisations qui imposent une interruption de service de la supprimer. Dans de nombreuses organisations du système des Nations Unies³¹, les stagiaires ne sont pas autorisés à postuler à un poste vacant pendant leur stage. Les superviseurs et les stagiaires ont indiqué qu'en raison de l'interruption de service obligatoire, les organisations n'avaient pas eu la possibilité de recruter d'excellents candidats qui auraient été d'une grande valeur. Toutefois, l'Équipe note également que les anciens stagiaires devraient être soumis à la même procédure de sélection que les autres candidats externes.

108. De l'avis des représentants des stagiaires, l'interruption de service obligatoire signifie souvent que les anciens stagiaires se voient proposer des conditions d'emploi précaires, avec un recours excessif aux contrats de consultants. Cette interruption représente également une occasion manquée pour les organisations, qui ne peuvent pas offrir de débouchés professionnels aux personnes à qui elles ont consacré du temps et des efforts et qu'elles ont formées pour se familiariser avec le travail et l'environnement culturel des organisations.

Point de repère 16

Les organisations du système devraient supprimer l'interruption de service obligatoire pour les stagiaires et permettre à ceux-ci de postuler à tout moment aux postes qui correspondent à leurs compétences.

109. L'Équipe considère que l'adoption progressive de ces points de repère rendrait les programmes de stages plus inclusifs et limiterait la concurrence entre les organisations.

³¹ Voir annexe I.A.

V. Conclusion et recommandations

110. La présente étude contient une analyse des divers programmes existant dans le système des Nations Unies, des multiples modalités s'y rapportant et des niveaux de satisfaction des parties prenantes. L'harmonisation des bonnes pratiques dans tout le système devrait contribuer à définir une stratégie commune pour l'ensemble du système. Cette convergence de modalités ne devrait pas être un nivellement par le bas qui implique l'adoption de règles les plus minimales possibles. Au contraire, une réforme du programme de stages devrait adopter les bonnes pratiques recensées dans les différentes organisations du système des Nations Unies et dans d'autres institutions de référence. La cohérence à l'échelle du système ne devrait pas compromettre les progrès notables réalisés par certaines organisations, et pourrait traiter des questions à haut risque pour la réputation du système des Nations Unies s'agissant des stages non rémunérés.

111. La tendance croissante au recours aux stages dans les organisations devrait aller de pair avec une plus grande attention portée à cette question et davantage d'efforts pour définir les éléments clefs des programmes de stages sélectifs. Dans l'objectif d'une éventuelle réforme du modèle actuel de stages non rémunérés dans certaines organisations du système des Nations Unies, une attention particulière devrait être accordée à la définition des stagiaires dans les catégories de personnel. L'Organisation des Nations Unies devrait envisager de créer une catégorie distincte pour les stagiaires, qui ne devraient plus être considérés comme faisant partie du « personnel fourni à titre gracieux de type I », pour pouvoir ainsi envisager de mettre en place des mécanismes de rémunération³².

112. En 2014, le CCI a préparé un rapport sur l'emploi de personnel non fonctionnaire et les conditions d'emploi de non-fonctionnaires dans les organismes des Nations Unies³³. Les recommandations qui ont été adressées aux chefs de secrétariat et aux organes directeurs, afin de renforcer la responsabilisation en matière d'emploi des non-fonctionnaires, devraient être étendues à la catégorie des stagiaires. Au cours de la préparation de la présente étude, l'Inspecteur a constaté des faiblesses en ce qui concerne la responsabilité et le suivi de l'emploi des stagiaires étaient insuffisants. L'Équipe a dû revoir à la baisse ses ambitions de collecte de données initialement envisagées pour le projet, car un grand nombre d'organisations ne disposent pas de données adéquates. Par exemple, très peu d'organisations auraient pu rendre compte du travail accompli par les stagiaires par rapport au personnel équivalent, puisque ni le nombre de stagiaires ni la durée des stages ni les horaires de stage ne sont enregistrés. L'Inspecteur est d'avis que le contrôle et le suivi des données devraient être améliorés, comme cela a déjà été demandé dans la recommandation 9 de la note précédente du CCI relative aux stages (JIU/NOTE/2009/2) et conformément à la recommandation 4 formulée dans le rapport susmentionné sur l'emploi des non-fonctionnaires.

113. La présente étude a révélé le coût de la gestion des programmes de stages pour les organisations³⁴, en ce que très peu de candidats sont retenus³⁵. Une réforme visant à définir un programme de stages harmonisé à l'échelle du système, avec des conditions d'emploi, des critères d'admissibilité et des programmes de rémunération ramenés au même niveau, permettrait de limiter la concurrence entre les organisations du système des Nations Unies et d'éviter très probablement aux futurs stagiaires de multiplier les candidatures auprès des différentes organisations. Elle permettrait également d'ouvrir la voie à la transformation du programme de stages en un outil stratégique visant à faciliter le passage de l'école au monde du travail pour les candidats les plus talentueux.

114. Les conclusions du programme de l'OIT en faveur de l'autonomisation des jeunes indiquent que les stages rémunérés constituent un pont plus efficace pour passer de l'école

³² Voir A/51/688 et A/51/688/Corr.1, par. 22 et 23.

³³ JIU/REP/2014/8.

³⁴ Seules quelques organisations ont communiqué des informations au CCI sur les coûts fixes associés à la gestion de leurs programmes de stages, ce qui était insuffisant pour donner une vision d'ensemble du système.

³⁵ Voir la figure V sur les candidatures reçues et les stagiaires recrutés.

au monde du travail. L'Équipe a pu apprécier, dans les institutions de Bretton Woods à Washington, l'efficacité de la gestion de leurs programmes de stages en tant qu'expérience mutuellement bénéfique ; les stagiaires sont exposés à un environnement de travail de grande qualité sans avoir à s'inquiéter pour leurs frais de subsistance. En outre, ces institutions tiennent à jour des fichiers de candidats brillants, sur la base de leurs résultats obtenus pendant la période de stage, ce qui permet d'alimenter une réserve de jeunes talents hautement qualifiés.

115. La mise en œuvre des recommandations ci-après permettrait d'élaborer une réforme qui réponde aux besoins actuels des organismes du système des Nations Unies et de mettre les programmes de stages en conformité avec les valeurs fondamentales et les mandats des organismes³⁶. Selon le Bureau de la gestion des ressources humaines du Secrétariat de l'ONU, bien que la mise en œuvre de certaines recommandations figurant dans le présent rapport aient des incidences financières, ces coûts potentiels doivent être appréciés au regard de la réputation de l'Organisation.

116. Les recommandations suivantes permettront d'accroître l'efficacité et la rentabilité de la gestion et de l'utilisation des programmes de stages, de contribuer au renforcement de la coordination et de la cohérence, de diffuser les bonnes pratiques et de renforcer la reddition de comptes.

Recommandation 1

Le Secrétaire général devrait réformer le programme de stages de l'ONU, compte tenu du cadre de référence pour les bonnes pratiques en la matière que le Corps commun d'inspection a proposé dans son rapport JIU/REP/2018/1, et faire rapport sur les progrès accomplis à l'Assemblée générale à sa prochaine session, au titre du point de l'ordre du jour relatif aux ressources humaines.

Recommandation 2

Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies, agissant sous la direction du Secrétaire général, en sa qualité de président du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination, devraient s'efforcer ensemble de mettre en place des programmes de stages plus cohérents à l'échelle du système des Nations Unies, en tenant compte du cadre de référence pour les bonnes pratiques en la matière.

Recommandation 3

Les chefs de secrétariat des organisations ayant approuvé le statut du CCI devraient envisager d'actualiser leurs politiques de stages, en tenant compte du projet de cadre de référence du CCI concernant les bonnes pratiques en matière de programmes de stages et en décidant quels points de repère devraient être rationalisés dans les politiques de leurs organisations respectives.

³⁶ Au vu du grand nombre de stagiaires recrutés par le système des Nations Unies, la présente étude confirme que les organisations s'appuient largement sur des stagiaires pour les aider dans leur travail.

Recommandation 4

L'Assemblée générale devrait prier le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies de mettre à jour le cadre de gestion des ressources humaines en vue d'y inclure une nouvelle catégorie pour les stagiaires, qui ne devraient pas relever de la catégorie « personnel fourni à titre gracieux de type I », ce qui faciliterait l'examen de la question de l'adoption de régimes de rémunération, et de lui faire rapport à ce sujet à sa prochaine session, au titre du point de l'ordre du jour relatif aux ressources humaines.

Recommandation 5

Les chefs de secrétariat des organisations ayant approuvé le statut du CCI devraient mettre en place un mécanisme qui leur permette d'assurer le suivi systématique des informations relatives aux stages, notamment celles qui concernent le sexe, le pays d'origine, l'université ayant décerné le diplôme le plus élevé et la durée du stage pour chaque stagiaire recruté et les dépenses (directes et indirectes) afférentes au programme de stages. Un rapport devrait être présenté pour information aux organes directeurs et/ou aux organes délibérants des organisations, à leur prochaine session.

Recommandation 6

Les organes délibérants et/ou les organes directeurs des organisations des Nations Unies devraient envisager d'approuver la création d'un fonds d'affectation spéciale multidonateurs qui serait alimenté au moyen de contributions volontaires destinées à financer les programmes de stages, et prier les chefs de secrétariat de leur soumettre, pour examen, des propositions relatives à d'autres mécanismes novateurs appropriés permettant de réunir des contributions volontaires non assorties de conditions concernant les critères de sélection.

Recommandation 7

Les chefs de secrétariat des organisations du système des Nations Unies devraient mettre en place un mécanisme de collaboration entre les services d'information des organisations et les représentants permanents des États Membres pour faciliter les activités de sensibilisation dans les capitales du monde entier afin d'attirer pour les stages des jeunes issus de divers horizons académiques représentant tous les établissements d'enseignement supérieur correspondant aux critères énoncés dans le *World Guide to Higher Education*, publié par l'Organisation des Nations Unies pour l'éducation, la science et la culture.

Annexe I.A

Éléments de base des programmes de stages dans les organisations ayant approuvé le statut du CCI (à la date d'avril 2018)

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
Organisation des Nations Unies	ST/AI/2014/1 (instruction administrative relative au programme de stages de l'Organisation des Nations Unies)	2 à 6 mois	15 193	Non	Oui	Les stagiaires ne peuvent pas se porter candidats ou être nommés à un poste d'administrateur ou de fonctionnaire de rang supérieur, ni à un emploi du Service mobile des classes FS-6 ou FS-7 pendant la durée de leur stage et les six mois qui suivent ce stage.	https://careers.un.org/lbw/home.aspx?viewtype=IP&lang=fr-FR
CNUCED		2 à 6 mois	380				http://unctad.org/fr/pages/About%20UNCTAD/Internship-Programme.aspx
PNUE ^b		3 à 6 mois	978				http://www.unon.org/content/internship-programme
ONU-Habitat		2 à 6 mois	Non communiquée				http://uni.unhabitat.org/internships
ONU-Femmes		2 à 6 mois	375				http://www.unwomen.org/fr/about-us/employment/internship-programme

^a Voir l'annexe III pour la taille du programme par an.

^b La réponse au questionnaire indique une durée minimum de trois mois pour les stages au PNUE.

^c Conformément à la recommandation 7 formulée dans le rapport JIU/NOTE/2009/2, ONU-Femmes n'applique pas l'interruption de service aux anciens stagiaires qui ont déjà obtenu leur diplôme universitaire et qui souhaitent postuler à des postes autres que ceux de la catégorie des administrateurs et fonctionnaires de rang supérieur. Toutefois, les stagiaires ne peuvent pas postuler ni être nommés à un poste pendant la durée de leur stage, et la durée de ce stage ne peut pas être réduite pour permettre à un stagiaire de se porter candidat à un poste.

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
ONUSIDA	Politique et directives relatives au perfectionnement du personnel et au comportement professionnel	6 semaines à 3 mois (prolongation exceptionnelle jusqu'à 3 mois)	713	Non	Oui	3 mois	http://www.unaids.org/fr/vacanciesandtenders/vacancies
Centre du commerce international	ITC/AI/2016/04 (instruction administrative relative au programme de stages du Centre du commerce international)	2 à 6 mois	669	Non	Non		www.intracen.org/itc/itc-careers/career-options/internship-programme
PNUD	Politique des stages au PNUD (décembre 2015). Les stagiaires sont également tenus de respecter la circulaire ST/SGB/2002/9	6 semaines à 6 mois	Aucune donnée n'est disponible en raison de la gestion décentralisée du programme de stages	Non	Non	Pas d'interruption de service obligatoire ; toutefois, les stagiaires ne peuvent pas postuler ni être nommés à un poste pendant leur période de stage.	www.undp.org/content/undp/en/home/operations/jobs/types-of-opportunities/internships.html
FNUAP ^d	Politique actuelle en vigueur en avril 2018 : la politique de stages du FNUAP élaborée le 1 ^{er} janvier 2007 ; Manuel des politiques et procédures : Personnel des ressources humaines du FNUAP – Stages	2 à 6 mois	428	Non	Oui	3 mois	http://www.unfpa.org/jobs/internship-programme-unfpa-headquarters-new-york

^d En janvier 2018, le conseil d'administration du FNUAP a approuvé le principe de l'introduction d'une forme de rémunération des stagiaires. En conséquence, la politique en cours d'élaboration, qui prévoyait un programme non rémunéré, va être modifiée pour introduire un élément de rémunération. La politique de 2007 continuera de s'appliquer jusqu'à ce que la nouvelle politique soit finalisée et officiellement approuvée.

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
	<u>Réforme en cours du programme de stages.</u> Le conseil d'administration a approuvé, en janvier 2018, le principe de l'introduction d'une rémunération pour les stagiaires.	Normalement 2 mois ; pas plus de 6 mois		Oui À venir. N'était pas applicable à la date d'avril 2018. 5 % de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation ou un maximum de 500 dollars par mois	Oui	3 mois	
HCR	<u>Ancienne politique</u> (en vigueur en mars 2018 et jusqu'au 31 mai 2018) : Stages au HCR (IOM/012-FOM/012/2013/Corr.1)	2 à 6 mois	Aucune donnée n'est disponible en raison de la gestion décentralisée du programme de stages	Non	Pas d'interruption de service en tant que vacataire ; interruption de service obligatoire pour les postes au HCR	6 mois	http://www.unhcr.org/internships.html
	<u>Nouvelle politique</u> (adoptée le 6 février 2018 et applicable à partir du 1 ^{er} juin 2018) : instruction administrative UNHCR/AI/2018/3 relative aux stages au HCR	2 à 6 mois	Aucune donnée n'est disponible en raison de la gestion décentralisée du programme de stages	Oui 10 % de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation, versé tous les 30 jours. Les bourses ne doivent pas excéder l'équivalent de 1 000 dollars par mois ^e .	Pas d'interruption de service ; les anciens stagiaires peuvent être recrutés dans tout régime affilié sans interruption de service. Interruption de service obligatoire pour les postes au HCR.	6 mois (pour les postes au HCR)	

^e Cela permettra aux divisions et aux opérations du HCR qui engagent des stagiaires de budgétiser une indemnité pour la nourriture et le transport local des stagiaires à compter du 1^{er} juin 2018.

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
UNICEF	Procédure de l'UNICEF relative au programme de stages (DHR/PROCEDURE/2017/008)	6 à 26 semaines	Aucune donnée n'est disponible en raison de la gestion décentralisée du programme de stages	Oui 1 500 dollars ou 65 % du traitement net mensuel pour la catégorie G1 au siège, la valeur la plus faible étant retenue ; dans les autres bureaux, jusqu'à 65 % du traitement net mensuel pour la catégorie G1. Pour les stages à temps partiel, les allocations sont calculées au prorata. Un montant maximum de 1 000 dollars peut être versé pour se rendre au lieu d'affectation.	Oui	Pour les engagements de durée déterminée : 1 jour. Pour les engagements temporaires : 31 jours.	https://www.unicef.org/about/employ/index_internship.html
UNOPS	Instruction administrative AI/PCPG/2014/01 en date du 4 juin 2015	4 semaines à 12 mois (les stages dans les lieux d'affectation famille non autorisée ne sont pas encouragés, mais peuvent être autorisés pour une durée maximale de 3 mois)	370	Oui Jusqu'à 10 % de l'indemnité journalière de subsistance à taux réduit (au-delà de 60 jours), multiplié par 30. Un montant forfaitaire de 500 dollars est versé pour permettre aux stagiaires éloignés de se rendre au lieu d'affectation.	Non		https://www.unops.org/english/Opportunities/job-opportunities/what-we-offer/Pages/Internships-and-volunteering.aspx
UNRWA	Le programme de stages/volontaires, tel que prévu dans la circulaire n° 04/2010	3 à 6 mois	Aucune donnée n'est disponible en raison de la gestion décentralisée du programme de stages	Non	Non		https://www.unrwa.org/careers/internships

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
PAM	Manuel des ressources humaines, sect. III.4 (Stagiaires)	2 à 8 mois	907	Oui 14 % de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation, plafonné à 1 000 dollars. Pour les stages à temps partiel, les allocations mensuelles sont calculées au prorata. Les frais de voyage sont payés pour les ressortissants de pays en développement qui suivent des études dans leur pays d'origine.	Oui	Un mois	http://www1.wfp.org/careers/internships
FAO	<i>(Programme en cours de réforme ; les nouvelles conditions ne sont pas connues)</i> Politique du programme de stages	3 à 11 mois	1 746	Oui Jusqu'à l'équivalent de 700 dollars (10 % de l'indemnité journalière de subsistance payable au-delà de 60 jours, fixée pour chaque lieu d'affectation)	Non		http://www.fao.org/employment/collaborate-with-us/internship-programme/fr/
AIEA	AM. II/11, V (Manuel administratif interne de l'AIEA), publié le 29 janvier 2016	3 à 12 mois. Un minimum de 1 mois peut également être accepté à titre exceptionnel.	1 655	Oui 500 euros pour les stagiaires sans le soutien financier d'une institution, d'une université ou d'autres sources. Un montant supplémentaire de 500 euros est proposé aux stagiaires qui louent leur logement auprès d'un tiers non membre de leur famille.	Oui	6 mois d'interruption de service obligatoire pour les postes non annoncés et les services de consultants.	https://www.iaea.org/fr/laiea/emploi/programme-de-stages-de-laiea

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
OACI	Instructions administratives pour le programme de stages de l'OACI, février 2018	2 à 6 mois. La durée maximale peut être portée à 12 mois pour les partenariats noués avec les universités et les établissements d'enseignement	267	Non	Oui	Les stagiaires ne sont pas autorisés à faire acte de candidature ou à être nommés à un poste de secrétariat de l'OACI ni à exercer tout autre emploi rémunéré avec l'OACI pendant les six mois suivant la fin de leur stage.	https://careers-new.icao.int/web/icao/internship
OIT	Directive du bureau IGDS n° 249 (version 3) du 20 décembre 2016 relative à la politique de stages de l'OIT	3 à 6 mois	1 695	Oui 2 200 FS + 45 FS de contribution mensuelle au coût de l'assurance maladie des stagiaires	Non		http://www.ilo.org/public/english/bureau/pers/vacancy/intern.htm
OMI	Les conditions et procédures applicables du programme de stages de recherche à l'OMI	Entre 2 semaines et 3 mois	444	Non	Oui	Les chercheurs stagiaires peuvent postuler à des postes et leur candidature pourra être examinée ultérieurement par l'Organisation en tant que candidats externes. Bien qu'aucune interruption ne soit requise, les chercheurs stagiaires doivent avoir obtenu leur diplôme de premier cycle universitaire pour pouvoir postuler.	http://www.imo.org/fr/About/Careers/Pages/Home.aspx

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
	Les conditions et procédures applicables du programme de stages extérieurs de l'OMI	Les stagiaires extérieurs ne peuvent normalement pas effectuer un stage qui dure plus d'un trimestre/ semestre.	4 (en 2017)		Non	Les stagiaires extérieurs peuvent postuler à des postes et leur candidature pourra être examinée ultérieurement par l'Organisation, une fois qu'ils auront obtenu le diplôme qu'ils préparent.	
UIT	Programme de stages de l'UIT : objectifs, procédures et directives	2 semaines à 3 mois, prolongeables de 6 mois sur une période de 12 mois	777	Non	Oui	6 mois	http://www.itu.int/en/careers/Pages/Internship.aspx
UNESCO	Politique des stages à l'UNESCO (décembre 2009), sect. 15.6	2 à 6 mois	4 511	Non	Non		https://fr.unesco.org/careers/internships
ONUDI	Instruction administrative relative aux programmes de stage de l'ONUDI (UNIDO/AI/2016/4)	3 à 6 mois. À titre exceptionnel, le stage peut durer 1 mois ou jusqu'à 12 mois, s'il est dûment autorisé par les responsables des ressources humaines.	906	Non	Oui	2 mois	https://www.unido.org/resources/employment/internship
OMT	Circulaire interne	1 à 6 mois, renouvelable jusqu'à 12 mois	283	Oui 400 euros	Oui	Si une « pause » de 3 mois est levée, une interruption de service d'au moins 7 jours est obligatoire.	http://www2.unwto.org/fr/about/employment
UPU	Instruction	2 à 6 mois	42	Oui	Oui	6 mois pour les	http://www.upu.int/fr/

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme ^a 2009-2017 (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service	
	administrative n° 33 en date du 1 ^{er} juillet 2012 sur les stages de formation et le recrutement de stagiaires			1 000, 1 500 ou 2 000 FS, selon le lieu de résidence du stagiaire		stagiaires	ressources/postes-vacants/stages.html
OMS	Manuel électronique de l'OMS, sect. III.16.4 (Stagiaires et volontaires)	La durée des stages à l'OMS doit être comprise entre 6 semaines et 6 mois.	5 195	Non	Oui	3 mois	http://www.who.int/careers/fr/
OMPI	L'instruction n° 31/2013 en date du 28 juin 2013 relative à la politique de stages de l'OMPI	Entre 3 mois et 1 an, selon la catégorie	461	Oui Catégorie I : 500 FS pour les étudiants titulaires d'un diplôme de premier cycle Catégorie II : 2 000 FS pour les étudiants qui poursuivent des études postdoctorales	Oui	2 mois pour les engagements temporaires ou les contrats de non-fonctionnaires	http://www.wipo.int/jobs/fr/internships/index.html
OMM	Consignes pour les stages à l'OMM, chap. 4 (instructions permanentes)	3 à 12 mois	121	Non	Oui	6 mois	Non disponible

Source : Tableau élaboré par le CCI d'après les réponses aux questionnaires et aux entretiens, les sites Web des organisations et les politiques de stages des organisations interrogées (en avril 2018).

Annexe I.B

Éléments de base des programmes de stages des organisations internationales autres que celles ayant adopté le statut du Corps commun d'inspection

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme par an (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service/Autre	
FIDA	Programme de stages du FIDA	6 mois		<p>Oui</p> <p>Allocation mensuelle sur la base d'un pourcentage du montant de l'indemnité journalière de subsistance en vigueur en janvier au lieu d'affectation</p> <p>Programme de stages ordinaire : 7 % de l'indemnité journalière de subsistance</p> <p>Programme de stages renforcé : 14 % de l'indemnité journalière de subsistance</p> <p>Le programme de stages renforcé vise à améliorer la répartition géographique des stagiaires. Il comprend le versement une indemnité de voyage et de logement.</p>	Oui	6 mois	https://www.ifad.org/web/guest/internship-programme

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme par an (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service/Autre	
OIM	Programme de stages de l'OIM	2 à 6 mois, mais durée de 9 mois possible	568 (en 2017), dont 104 au siège et 464 dans les autres bureaux dans le monde entier.	Oui L'allocation versée oscille entre 689 à 1 953 FS au siège de l'OIM à Genève (chiffres de 2018). Le montant de l'allocation dépend du pourcentage de l'indemnité journalière de subsistance au lieu d'affectation, du niveau d'études du candidat et du lieu de résidence.	Non		https://www.iom.int/fr/possibilites-de-stage
Banque mondiale	Programme de stages de la Banque mondiale	Entre 1 et 4 mois	Environ 150 à 200	Oui Entre 20 et 29 \$ (net par heure) ou 26 et 37 \$ (brut par heure)			http://www.worldbank.org/en/about/careers/programs-and-internships
FMI	Programme de stages du Fonds monétaire international	10 à 12 semaines	Environ 50	Oui 3 000 \$			https://www.imf.org/external/np/adm/rec/job/summint.htm
BID	Programme de stages de la BID	2 mois	Environ 40	Oui Programme junior (pour les titulaires d'un diplôme de premier cycle) : 2 745 dollars par mois. Programme ordinaire (pour les titulaires d'un master) : 3 200 dollars Un programme spécial est proposé aux candidats issus de la diversité.	Non		https://jobs.iadb.org/fr/students-recent-graduates
OEA	Programme de stages de l'OEA	10 à 12 semaines	En moyenne 280 stagiaires par an, au siège et dans les bureaux de pays des États membres de l'OEA. Sessions d'été, d'hiver et de printemps,	Non	Oui	Les stagiaires ne peuvent pas être recrutés à d'autres postes pendant la durée du stage. Pour devenir volontaire après le	http://www.oas.org/en/saf/dhr/internships/

Organisation	Cadre administratif	Durée du stage	Taille du programme par an (nombre de stagiaires)	Allocation Non/Oui (montant)	Restrictions pour un nouvel emploi		Site Web
					Oui/Non	Interruption de service/Autre	
			en moyenne 60 à 80 par session.			stage, le stagiaire doit attendre au moins 3 mois.	
OPS	Programme de stages de l'OPS	2 à 6 mois		Non^a			http://www.paho.org/hq/index.php?Itemid=4245
OCDE	Programme de stages de l'OCDE	1 à 6 mois (renouvelable pour une nouvelle période de 6 mois, jusqu'à 12 mois au total)	Nombre de stagiaires non limité à l'avance ; en moyenne, 450 stagiaires par an.	Oui 702 euros par mois	Non (sauf si le stagiaire est originaire d'un pays non membre de l'OCDE)		http://www.oecd.org/fr/carrieres/stagiaires.htm

Source : Tableau élaboré par le CCI d'après les réponses aux questionnaires et aux entretiens, les sites Web des organisations et les politiques de stages des organisations interrogées (en avril 2018).

^a En avril 2018, l'OPS envisageait une réforme de son programme de stages qui pourrait conduire à l'introduction d'une allocation pour les stagiaires.

Annexe II

Critères d'admissibilité pour la sélection des stagiaires dans les organisations ayant adopté le statut du Corps commun d'inspection

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
	Niveau d'études requis
Organisation des Nations Unies CNUCED PNUE ONU-Habitat ONU-Femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats au programme de stages de l'Organisation des Nations Unies doivent remplir, au moment du dépôt de leur candidature, une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre des études universitaires supérieures (préparation du master ou équivalent, ou du doctorat) ; • Être inscrits en dernière année d'études du premier cycle universitaire (au minimum niveau de la licence ou d'un diplôme équivalent) ; • Être titulaires d'un diplôme universitaire et, si les candidats sont sélectionnés, commencer leur stage dans l'année suivant l'obtention de leur diplôme.
ONUSIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Les stagiaires doivent être actuellement inscrits dans un cursus dispensé par un établissement d'enseignement postsecondaire reconnu. Bien qu'il soit recommandé que les stagiaires préparent un master ou un diplôme plus élevé, ceux inscrits en premier cycle peuvent également se porter candidats s'ils possèdent les connaissances et les compétences de base requises.
Centre du commerce international	<ul style="list-style-type: none"> - Le Centre du commerce international peut accepter des candidats dans son programme de stages s'ils remplissent une des conditions suivantes au moment de leur candidature : <ul style="list-style-type: none"> • Être inscrits en deuxième ou dernière année d'études du premier cycle universitaire (au minimum en licence ou à un niveau équivalent) ; • Poursuivre des études universitaires supérieures (préparation du master ou équivalent, ou du doctorat) ; • Être titulaires d'un diplôme universitaire et, si les candidats sont sélectionnés, commencer leur stage dans l'année suivant l'obtention de son diplôme.
PNUD	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats au programme de stages du PNUD doivent remplir, au moment du dépôt de leur candidature, une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre des études universitaires supérieures (préparation du master ou équivalent, ou du doctorat) ; • Être inscrits en dernière année d'études du premier cycle universitaire (au minimum niveau de la licence ou d'un diplôme équivalent) ; • Être titulaires d'un diplôme universitaire et, si les candidats sont sélectionnés, commencer leur stage dans l'année suivant l'obtention de son diplôme.
FNUAP	<ul style="list-style-type: none"> - Tout demandeur de stage doit remplir les conditions suivantes du Fonds : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre activement ou avoir achevé un cursus dans une université ou dans un programme d'enseignement analogue ; • Avoir un intérêt dans le domaine du développement.

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
HCR	<ul style="list-style-type: none"> - Les stagiaires doivent : <ul style="list-style-type: none"> • Être récemment diplômés, c'est-à-dire avoir achevé leurs études moins d'un an avant la proposition de stage au HCR, ou être étudiants dans un programme de premier ou deuxième cycle dans une université ou un établissement d'enseignement supérieur reconnu par l'UNESCO. • Avoir terminé au moins deux années d'études de premier cycle dans un domaine pertinent ou présentant un intérêt pour le travail de l'Organisation.
UNICEF	<ul style="list-style-type: none"> - Selon la politique actuelle, pour effectuer un stage à l'UNICEF, les candidats doivent être âgés d'au moins 18 ans et être inscrits en premier ou deuxième cycle d'études supérieures, ou être récemment diplômés (c'est-à-dire avoir obtenu leur diplôme au cours des deux dernières années).
UNOPS	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent poursuivre des études universitaires telles qu'une licence, un master ou un doctorat (ou équivalent) ou avoir obtenu un diplôme de ces cycles dans les trois années qui précèdent le dépôt de leur candidature au stage.
UNRWA	<ul style="list-style-type: none"> - Les postes de stagiaire/volontaire sont réservés aux personnes titulaires au minimum d'un diplôme de l'enseignement secondaire.
PAM	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Poursuivre actuellement des études de premier cycle (par exemple, une licence) dans une université reconnue et avoir effectué au moins deux années dans ce cursus ; les candidats doivent avoir fréquenté l'université au cours des 12 derniers mois ; • Poursuivre actuellement des études de deuxième cycle (par exemple, un master) dans une université reconnue et avoir assisté à des cours dans les 12 derniers mois ; • Être titulaires d'un diplôme du premier ou deuxième cycle (obtenu dans les six mois précédant le dépôt de la demande de stage) délivré par une université reconnue et avoir suivi des cours dans les 12 derniers mois du cursus universitaire.
FAO	<ul style="list-style-type: none"> - Les stagiaires doivent poursuivre des études de premier ou deuxième cycle dans un établissement d'enseignement reconnu (c'est-à-dire figurant dans la base de données de l'Association internationale des universités/UNESCO), au moment du dépôt de leur candidature, ou être récemment diplômés ; - Si les candidats étudient dans un pays où rien ne marque la séparation entre les différents cycles de l'enseignement supérieur, avoir suivi au moins trois années d'études à temps plein en vue de l'obtention d'un diplôme ; - Les candidats doivent se spécialiser dans un domaine pertinent pour les activités et la mission de la FAO.
AIEA	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir terminé au moins trois années d'études à temps plein dans une université ou un établissement équivalent, en vue d'obtenir un diplôme du premier cycle ; - Les candidats peuvent déposer leur candidature jusqu'à un an après l'obtention de leur licence, master ou doctorat ; les candidatures déposées après ce délai ne seront pas prises en considération ; - Les stagiaires sont sélectionnés parmi les candidats qui étudient des disciplines pertinentes pour le travail de l'Agence.
OACI	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats aux stages de l'OACI doivent, au moment du dépôt de leur candidature, avoir terminé ou suivre un cursus d'études supérieures (deuxième cycle universitaire ou supérieur) ; - Si les candidats étudient dans un pays où rien ne marque la séparation entre les différents cycles de l'enseignement supérieur, avoir suivi au moins quatre années d'études à temps plein dans une université ou un établissement équivalent, en vue de l'obtention d'un diplôme ; - Des stages peuvent être exceptionnellement proposés aux étudiants inscrits en dernière année de premier cycle universitaire (minimum licence ou équivalent) ; - Exceptionnellement, pendant les périodes de forte activité, l'inscription à un cursus de premier cycle universitaire peut être considérée comme le minimum requis pour les courts stages d'appui aux programmes et/ou dans les services administratifs.
OIT	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent être inscrits en dernière année de deuxième cycle universitaire (master ou équivalent), ou préparer un diplôme

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
	supérieur pertinent pour le travail de l'OIT ou avoir obtenu ce diplôme au cours de l'année précédant la date de candidature.
OMI	<ul style="list-style-type: none"> - Le programme de stages est particulièrement destiné aux étudiants qui mènent des travaux de recherche dans des domaines liés aux activités de l'Organisation, dans le but de rédiger leur mémoire ou d'approfondir leurs travaux ; - La priorité est donnée aux élèves ayant une formation universitaire dans les domaines de la navigation, du milieu océanique, du droit de l'environnement et du droit maritime international, qui ont déjà obtenu un diplôme universitaire et qui sont inscrits en master ou doctorat ; - Dans le cadre du programme de stages, l'université dans laquelle l'étudiant est inscrit doit prévoir un stage pratique obligatoire ou facultatif pour l'obtention du diplôme. Les étudiants doivent être inscrits à un programme de deuxième ou troisième cycle en relation avec le travail de l'OMI ou de son secrétariat (par exemple, dans les domaines suivants : droit, ingénierie, relations internationales, gestion, finances et langues).
UIT	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent être inscrits à un programme de premier ou deuxième/troisième cycle ou récemment diplômés (dans les six mois).
UNESCO	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent être inscrits à un programme de deuxième ou troisième cycle dans une université ou un établissement équivalent au moment de leur candidature ; - S'ils étudient dans un pays où rien ne marque la séparation entre les différents cycles de l'enseignement supérieur, avoir terminé au moins trois années d'études à temps plein dans une université ou un établissement équivalent, en vue de l'obtention d'un diplôme ; - Les étudiants doivent suivre des études dans des domaines liés aux missions de l'UNESCO (éducation, science, culture, communication et sciences sociales) ou dans d'autres domaines qui soutiennent le travail de l'UNESCO, tels que le droit, les ressources humaines, la gestion et les relations internationales ; - Les candidats doivent avoir obtenu de bons résultats, démontrés par des certificats ou des documents officiels récents délivrés par leur établissement universitaire ; - Les candidats à des stages de secrétariat, d'assistant ou d'administrateur ou encore à des stages techniques doivent être inscrits dans une école de secrétariat (école de secrétariat bilingue pour les candidats au siège) ou dans un établissement de formation technique/professionnelle spécialisé, et doivent être en dernière année d'étude dans cette école ou cet établissement.
ONUDI	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Être inscrits dans un cursus de premier cycle universitaire au moment de la demande ; • Être titulaires d'un diplôme de premier cycle universitaire et poursuivre des études universitaires supérieures (préparation d'un master ou d'un doctorat) au moment du dépôt de la candidature ; • Être titulaires d'un diplôme de premier ou deuxième cycle universitaire et être parrainés par un établissement dans le cadre de leur programme universitaire ou de formation ; • Être titulaires d'un master et, s'ils sont sélectionnés, commencer le stage dans l'année suivant l'obtention de leur diplôme.
OMT	<ul style="list-style-type: none"> - Les étudiants doivent être inscrits dans un programme universitaire ou être récemment diplômés d'une université.
UPU	<ul style="list-style-type: none"> - Pour postuler à un stage, un candidat doit remplir une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Être inscrit dans un établissement de formation professionnelle qui impose d'effectuer un stage de formation ou d'apprentissage dans le domaine de son choix afin d'achever son programme de formation et d'obtenir un diplôme ; • Être inscrit dans une université ou un autre établissement d'enseignement supérieur, dont le programme d'étude est en cours ou est sur le point de s'achever ; • Avoir obtenu son diplôme au cours des deux derniers trimestres ; • Être un doctorant qui écrit une thèse sur un sujet déterminé par un accord tripartite entre l'université, le Bureau international de

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
	l'UPU et l'étudiant.
OMS	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Être inscrits dans un cycle d'études dans une université ou un établissement équivalent devant déboucher sur une qualification formelle (les personnes qui sont déjà titulaires d'un diplôme peuvent également se porter candidat à condition de commencer le stage au plus tard six mois après l'obtention de ce diplôme) ; • Avoir achevé trois années d'études à temps plein dans une université ou un établissement équivalent avant de commencer le stage.
OMPI	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme de premier cycle ou de cycle supérieur ; - Les diplômés peuvent demander un stage dans les deux ans qui suivent la fin de leur cycle d'études universitaire le plus récent.
OMM	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent être titulaires d'un diplôme universitaire, de préférence dans un domaine de travail de l'OMM.
Connaissances linguistiques	
Organisation des Nations Unies CNUCED PNUE ONU-Habitat ONU-Femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent maîtriser l'anglais ou une autre langue officielle de l'Organisation des Nations Unies utilisée au lieu d'affectation du stage. La connaissance d'une autre langue officielle de l'ONU (arabe, chinois, espagnol, français ou russe) constitue un atout.
Centre du commerce international	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir une bonne connaissance de l'anglais ou du français.
ONUSIDA, OMS	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir une pratique courante de la langue de travail du bureau auquel ils sont affectés.
FNUAP, PAM OMM, AIEA, OMT	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir la maîtrise de l'anglais écrit et parlé ; la pratique courante d'une autre langue officielle de l'ONU constitue un atout.
UNICEF, OIT	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent maîtriser au moins l'une des langues de travail de l'organisation : anglais, espagnol ou français, et avoir une pratique courante de la langue de travail du bureau auquel ils sont affectés.
UNOPS	<ul style="list-style-type: none"> - Pratique courante d'au moins une langue officielle de l'ONU. La connaissance d'une deuxième langue officielle de l'ONU est souhaitable.
UIT	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir une parfaite maîtrise de l'une au moins des six langues officielles de l'Union : anglais, arabe, chinois, espagnol, français ou russe.
FAO	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir une bonne maîtrise de l'une au moins des six langues officielles de la FAO (anglais, arabe, chinois, espagnol, français ou russe). La connaissance d'une deuxième langue officielle de la FAO sera considérée comme un atout. Seuls les certificats de compétence linguistique délivrés par les prestataires externes agréés par l'ONU et/ou les examens officiels linguistiques de la FAO (LPE, ILE, LRT) seront acceptés comme attestant du niveau de connaissance des langues indiqué dans les candidatures en ligne.
UNESCO	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir une excellente maîtrise (à l'écrit ou l'oral) de l'une au moins des langues de travail de l'UNESCO (anglais et français). Une connaissance pratique de l'autre langue constitue un atout et peut être exigée pour les candidats à des stages dans les services de secrétariat ou d'assistant au siège.

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
OMPI	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent avoir une bonne connaissance de l'anglais et/ou du français. La connaissance d'une des autres langues de travail de l'OMPI constitue un atout : allemand, arabe, chinois, coréen, espagnol, japonais, portugais ou russe.
Restrictions familiales	
Organisation des Nations Unies CNUCED PNUE ONU-Femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants ou frères et sœurs de fonctionnaires de l'Organisation ne sont pas autorisés à postuler pour un stage. Un candidat ayant tout autre lien de parenté avec un fonctionnaire de l'Organisation peut être recruté comme stagiaire à condition de ne pas travailler dans la même unité et de ne pas être placé sous sa supervision directe ou indirecte. - Un « enfant » est défini comme a) l'enfant d'un fonctionnaire ; b) l'enfant du conjoint d'un fonctionnaire ; et c) le conjoint de l'enfant d'un fonctionnaire ou du conjoint d'un fonctionnaire. Le « frère » ou la « sœur » désigne l'enfant d'un des parents ou des deux parents d'un fonctionnaire et l'enfant du conjoint d'un des parents d'un fonctionnaire (c'est-à-dire son demi-frère ou sa demi-sœur).
Organisation des Nations Unies CNUCED PNUE ONU-Femmes	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants ou frères et sœurs de fonctionnaires de l'Organisation ne sont pas autorisés à postuler pour un stage. Un candidat ayant tout autre lien de parenté avec un fonctionnaire de l'Organisation peut être recruté comme stagiaire à condition de ne pas travailler dans la même unité et de ne pas être placé sous sa supervision directe ou indirecte. - Un « enfant » est défini comme a) l'enfant d'un fonctionnaire ; b) l'enfant du conjoint d'un fonctionnaire ; et c) le conjoint de l'enfant d'un fonctionnaire ou du conjoint d'un fonctionnaire. Le « frère » ou la « sœur » désigne l'enfant d'un des parents ou des deux parents d'un fonctionnaire et l'enfant du conjoint d'un des parents d'un fonctionnaire (c'est-à-dire son demi-frère ou sa demi-sœur).
ONUSIDA	<ul style="list-style-type: none"> - Les membres de la famille des fonctionnaires d'ONUSIDA ne sont pas autorisés à postuler pour un stage.
Centre du commerce international	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants ou frères et sœurs de fonctionnaires du Centre du commerce international ne sont pas autorisés à postuler pour un stage. Un candidat ayant tout autre lien de parenté avec un fonctionnaire du Centre du commerce international peut être recruté comme stagiaire à condition de ne pas travailler dans la même unité et de ne pas être placé sous sa supervision directe ou indirecte. - Un « enfant » est défini comme a) l'enfant d'un fonctionnaire ; b) l'enfant du conjoint d'un fonctionnaire ; et c) le conjoint de l'enfant d'un fonctionnaire ou du conjoint d'un fonctionnaire. Le « frère » ou la « sœur » désigne l'enfant d'un des parents ou des deux parents d'un fonctionnaire et l'enfant du conjoint d'un des parents d'un fonctionnaire (c'est-à-dire son demi-frère ou sa demi-sœur).
PNUD	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants ou frères et sœurs de fonctionnaires du PNUD ne sont pas autorisés à postuler pour un stage. Un candidat ayant tout autre lien de parenté avec un fonctionnaire du PNUD peut être recruté comme stagiaire à condition de ne pas travailler dans la même unité et de ne pas être placé sous sa supervision directe ou indirecte. - Un « enfant » est défini comme a) l'enfant d'un fonctionnaire ; b) l'enfant du conjoint d'un fonctionnaire ; et c) le conjoint de l'enfant d'un fonctionnaire ou du conjoint d'un fonctionnaire. Le « frère » ou la « sœur » désigne l'enfant d'un des parents ou des deux parents d'un fonctionnaire et l'enfant du conjoint d'un des parents d'un fonctionnaire (c'est-à-dire son demi-frère ou sa demi-sœur).
UNOPS	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes qui sont le père, la mère, le fils, la fille, le frère ou la sœur d'un membre du personnel de l'UNOPS ne sont pas autorisées à faire acte de candidature à des stages. - Pour soutenir les doubles carrières et la mobilité des fonctionnaires, les conjoints des membres du personnel de l'UNOPS peuvent postuler à des stages, à condition de ne pas bénéficier de traitement préférentiel en raison de leur lien de parenté avec ces membres du personnel, de satisfaire à tous les critères d'admissibilité, de ne pas être affectés dans la même unité que ces membres du personnel, et que le conjoint et le stagiaire ne se trouvent pas dans la même structure hiérarchique.

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
PAM OIT UPU OMS OMM HCR^a UNICEF^b	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes qui sont le père, la mère, le fils, la fille, le frère ou la sœur d'un membre du personnel de l'organisation ne sont pas autorisées à faire acte de candidature à des stages.
OMPI	<ul style="list-style-type: none"> - Un candidat dont le père, la mère, le frère ou la sœur est un membre du personnel de l'OMPI ne peut pas faire acte de candidature à un stage. Le conjoint d'un fonctionnaire de l'OMPI peut effectuer un stage dans l'organisation à condition que le candidat soit pleinement qualifié pour le stage envisagé et ne bénéficie d'aucun traitement préférentiel du fait qu'il est le conjoint du fonctionnaire en question. - Un stagiaire ne peut pas être affecté à un poste où il serait soit le superviseur, soit le subordonné du fonctionnaire qui est son conjoint ; - Ni le fonctionnaire ni le stagiaire ne peut participer à la prise ou à l'examen de toute décision administrative ayant une incidence sur le recrutement, le statut ou les droits de son conjoint.
FAO	<ul style="list-style-type: none"> - Les personnes qui sont le père, la mère, le fils, la fille, le frère ou la sœur d'un membre du personnel de la FAO ne sont pas autorisées à faire acte de candidature à des stages. L'admissibilité d'un candidat potentiel qui est le conjoint d'un fonctionnaire ou d'un non-fonctionnaire est assujéti aux mêmes procédures administratives que celles prévues par la politique de l'Organisation relative à l'emploi des conjoints.
OACI	<ul style="list-style-type: none"> - Les enfants ou frères et sœurs de fonctionnaires de l'organisation ne sont pas autorisés à postuler pour un stage à l'OACI. Un candidat ayant tout autre lien de parenté avec un fonctionnaire de l'organisation peut être recrutée comme stagiaire à condition de ne pas travailler dans la même unité et de ne pas être placé sous sa supervision directe ou indirecte.
AIEA	<ul style="list-style-type: none"> - Au cours d'une année civile, le nombre de stagiaires qui sont des enfants des fonctionnaires est limité à 10.
ONUDI	<ul style="list-style-type: none"> - Le nombre d'enfants ou de personnes à charge de fonctionnaires de l'ONUDI sélectionnés pour un stage ne doit pas dépasser 10 % du nombre total des stagiaires à tout moment. Ces stagiaires ne doivent pas être placés dans le département ou le bureau du fonctionnaire concerné de façon à éviter toute relation hiérarchique formelle entre eux.
OMT	<ul style="list-style-type: none"> - Pour recevoir une allocation régulière, un stagiaire ne doit pas être l'enfant ou le conjoint d'un membre du personnel de l'Organisation ou d'un employé d'ambassade ayant un statut diplomatique ou consulaire en Espagne.
Autres (âge, compétences)	
Organisation des Nations Unies CNUCED PNUE ONU-Femmes FNUAP OIT	<ul style="list-style-type: none"> - Les demandeurs de stages doivent : <ul style="list-style-type: none"> • Maîtriser les logiciels informatiques standard ; • Avoir démontré leur intérêt pour le travail de l'Organisation des Nations Unies et un attachement personnel aux idéaux de la Charte ; • Avoir une aptitude confirmée à interagir efficacement avec des personnes de cultures et convictions différentes, ce qui comprend une volonté d'être tolérants à l'égard des opinions et des points de vue divergents.

^a HCR : Les restrictions familiales s'appliquent également aux titulaires d'un engagement temporaire et aux membres du personnel affiliés.

^b UNICEF : Le candidat ne peut pas être affecté à un stage où il serait le subordonné d'un membre de sa famille ou auquel il ferait rapport.

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
UNESCO OMPI OMM AIEA	
UNICEF	- Les candidats doivent avoir de très bons résultats académiques, attestés par des documents récents délivrés par leur université ou établissement d'enseignement, ou, si ces documents ne sont pas disponibles, par une lettre de recommandation d'un superviseur de leur université ou établissement d'enseignement.
UNOPS OIT	- Aucune expérience professionnelle n'est exigée ; une certaine connaissance des outils liés au domaine du stage est hautement souhaitable.
AIEA OIT OMS	- Les candidats ne doivent pas avoir déjà participé au programme de stages de l'organisation concernée.
PAM	- Les candidats doivent être aptes à se rendre et à travailler au lieu d'affectation du stage ; - Le programme accepte les diplômes des candidats délivrés par des établissements reconnus qui ont été certifiés par des autorités nationales ou internationales compétentes telles que l'UNESCO et les ministères de l'éducation.
FAO	- Les candidats doivent être âgés de 21 à 30 ans ; - Ils doivent être des ressortissants d'États membres de la FAO ; - Les candidats doivent avoir un statut approprié en matière de séjour ou d'immigration dans le pays d'affectation.
AIEA	- Les candidats doivent être âgés de 20 ans au moins.
OIT	- Il n'y a pas de limite d'âge pour les demandeurs ; - Les personnes visées par des sanctions de l'ONU ne peuvent pas faire un stage à l'OIT.
OMI	- Le programme de stages n'offre pas aux étudiants la possibilité d'être rattachés au secrétariat en vue d'obtenir un emploi ou une expérience pratique, et les demandes de stage déposées à ce titre ne seront pas prises en considération. Afin de traiter équitablement tous les candidats, les stagiaires seront sélectionnés selon le principe du « premier arrivé, premier servi » ; - L'admission d'étudiants à un stage à l'OMI est accordée à la condition expresse que leur séjour n'entraîne aucune incidence financière, obligation juridique ou responsabilité civile pour l'Organisation. Les demandes doivent être accompagnées d'un accord signé à cet effet par les candidats ainsi que d'une lettre de l'université ou du gouvernement qui parraine les candidats ; - Les stagiaires extérieurs sont placés sous la supervision directe de la division ou du bureau responsable. Le superviseur doit suivre et accepter les règles énoncées dans les conditions ; - L'admission de stagiaires extérieurs pour un stage à l'OMI est accordée à la condition expresse que leur séjour n'entraîne aucune incidence financière, obligation juridique ou responsabilité civile pour l'Organisation. Les candidatures doivent être accompagnées d'un accord écrit signé par le superviseur de l'université du stagiaire extérieur et le superviseur de l'OMI.
UIT	- Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Être âgés d'au moins 18 ans et ne pas avoir dépassé 30 ans (une exception est faite dans le cas d'études menant à un doctorat) ; • Être citoyens d'un État membre de l'UIT ; • Être médicalement aptes au travail ; • Avoir ou pouvoir obtenir un visa d'entrée ou un statut approprié en matière de séjour ou d'immigration dans le pays d'affectation ; • Fournir à l'UIT une proposition écrite pour une mission considérée par l'Union comme appropriée pour le volontariat et le mandat de l'UIT ;

ORGANISATION	CRITÈRES D'ADMISSIBILITÉ
	<ul style="list-style-type: none"> • Avoir enregistré leur CV.
ONUDI	<ul style="list-style-type: none"> - Avoir fourni une copie de leur inscription à l'université ou de leur diplôme de fin d'études. - Les candidats doivent être âgés de 21 à 35 ans ; - Les ressortissants des États membres de l'ONUDI répondant aux conditions se verront accorder la priorité. Les ressortissants des États membres de l'ONUDI répondant aux conditions qui ne sont pas représentés ou sont sous-représentés à l'ONUDI, ainsi que les candidates, feront l'objet d'une attention particulière.
UPU	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats d'un établissement de formation professionnelle ou technique doivent être âgés d'au moins 18 ans au début de leur stage ; - Les candidats d'une université ou d'un autre établissement d'enseignement supérieur doivent avoir au moins 20 ans au début de leur stage.
OMS	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Être âgés de 20 ans au moins au moment du dépôt de leur candidature ; • Être titulaires d'un passeport en cours de validité délivré par un des États membres de l'OMS (par principe et pour éviter tout problème de droit international, y compris avec les États membres et les États hôtes, les candidatures déposées par des personnes non titulaires d'un passeport en cours de validité délivré par un État membre de l'OMS ne seront pas examinées).
OMM	<ul style="list-style-type: none"> - Les candidats doivent remplir au moins une des conditions suivantes : <ul style="list-style-type: none"> • Être âgés de 21 à 35 ans ; • Avoir très peu d'expérience professionnelle. - Les stagiaires ne peuvent effectuer qu'un seul stage à l'OMM.

Source : Tableau élaboré par le CCI, d'après les réponses aux questionnaires et les politiques de stages des organisations participantes : Organisation des Nations Unies, CNUCED, PNUE, ONU-Habitat et ONU-Femmes : instructions administrative ST/AI/2014/1 ; ONUSIDA : Politique et directives pour le secrétariat relatives au perfectionnement du personnel et au comportement professionnel ; Centre du commerce international : circulaire administrative ITC/AI/2016/04 ; PNUD : Politique du programme de stages du PNUD (décembre 2015) (les stagiaires sont assujettis au règlement ST/SGB/2002/9) ; FNUAP : Manuel des politiques et procédures – Personnel des ressources humaines, Stages ; HCR : Les stages au HCR (IOM/012-FOM/012/2013/Corr.1) et UNHCR/AI/2018/3 ; UNICEF : DHR/PROCEDURE/2017/008 ; UNOPS : Instruction administrative AI/PCPG/2014/01 en date du 4 juin 2015 ; UNRWA : circulaire n° 04/2010 relative au personnel des services généraux ; PAM : Manuel des ressources humaines, sect. III.4 (Stagiaires) ; FAO : Politique du programme de stages ; AIEA : manuel administratif interne de l'AIEA (AM. II/11, V), publié le 29 janvier 2016 ; OACI : Instructions administratives pour le programme de stages de l'OACI (février 2018) ; OIT : directive du bureau IGDS n° 249 (version 3) en date du 20 décembre 2016 relative à la politique de stages de l'OIT ; OMI : conditions et procédures applicables au programme de stages de recherche de l'OMI, et conditions et procédures applicables au programme de stages extérieurs de l'OMI ; UIT : Programme de stages – objectifs, procédures et directives ; UNESCO : Politique de stages à l'UNESCO (décembre 2009), sect. 15.6 ; ONUDI : Instruction administrative relative aux programmes de stages de l'ONUDI (UNIDO/AI/2016/4) ; OMT : circulaire interne ; UPU : instruction administrative n° 33 en date du 1^{er} juillet 2012 sur les stages de formation et le recrutement de stagiaires ; OMS : Manuel électronique de l'OMS, sect. III.16.4 (Stagiaires et volontaires) ; OMPI : instruction n° 31/2013 en date du 28 juin 2013 relative à la politique de stages de l'OMPI ; OMM : Consignes pour les stages à l'OMM, chap. 4 (instructions permanentes).

Annexe III

Taille des programmes de stages dans les organisations ayant approuvé le statut du Corps commun d'inspection (2009-2017)

Organisation	Allocation	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total 2009-2017
Organisation des Nations Unies	Non	2 219	2 211	2 211	2 009	2 009	2 267	2 267	Non disponible		15 193
Fonds et programmes											
ONUSIDA	Non	27	23	39	63	113	104	198	60	86	713
CNUCED	Non	-	-	-	-	53	66	77	123	61	380
Centre du commerce international	Non	89	73	77	60	57	78	80	82	73	669
PNUD	Non	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
PNUE	Non	-	-	-	-	203	202	217	195	161	978
FNUAP	Non	-	7	12	18	55	53	71	125	87	428
ONU-Habitat	Non	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
HCR ^a	Non	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNICEF	Oui	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ONUDC	Non	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
UNOPS	Oui	-	-	-	-	-	-	159	145	66	370
UNRWA	Non	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
ONU-Femmes	Non	-	-	-	-	-	56	71	108	140	375
PAM	Oui	75	72	61	48	75	80	175	141	180	907
Total partie Fonds et programmes		191	175	189	189	556	639	1 048	979	854	4 820

^a Nouvelle politique du HCR adoptée en février 2018. Pour la période 2009-2017, aucune allocation n'a été versée.

Organisation	Allocation	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	Total 2009-2017
Institutions spécialisées											
FAO	Oui				276	281	291	318	315	265	1 746
AIEA	Oui	130	133	170	178	222	263	261	189	109	1 655
OACI	Non	-	-	3	15	37	45	60	78	29	267
OIT	Oui	259	274	279	207	183	163	150	180	-	1 695
OMI	Non	-	35	53	57	69	80	54	54	42	444
UIT	Non	42	69	94	109	91	92	96	104	80	777
UNESCO	Non	431	429	474	526	639	620	532	540	320	4 511
ONUDI	Non	86	89	91	132	117	109	91	112	79	906
OMT	Oui	-	21	31	31	37	52	32	39	40	283
UPU	Oui	8	8	8	5	4	3	2	2	2	42
OMS	Non	496	550	563	544	585	517	565	568	807	5 195
OMPI	Oui	34	63	77	55	55	54	46	50	27	461
OMM	Non	18	10	11	6	10	11	16	20	19	121
Total partiel Institutions spécialisées et AIEA		1 504	1 681	1 854	2 141	2 330	2 300	2 223	2 251	747	18 103
Total général		3 914	4 067	4 254	4 339	4 895	5 206	5 538	3 230	1 601	38 116

Source : Rapports du Secrétaire général sur la Composition du Secrétariat : personnel fourni à titre gracieux, retraités, consultants et vacataires (A/65/350/Add.1, A/67/329/Add.1, A/69/292/Add.1 et A/71/360/Add.1) pour l'Organisation des Nations Unies, et réponses aux questionnaires pour les autres organisations ayant approuvé le statut du CCI : Centre du commerce international (2009 à 2017), ONUSIDA (2009 à 2017), CNUCED (2013 à 2017), PNUE (2013 à 2017), FNUAP (2010 à 2017), UNOPS (2015 à 2017), ONU-Femmes (2014 à 2017) et PAM (2009 à 2017) ; pour l'UNICEF et le HCR, données décentralisées (aucune données) ; et, pour les institutions spécialisées et l'AIEA, réponses aux questionnaires : FAO (2012 à 2017), AIEA (2009 à 2017), OACI (2011 à 2017), OIT (2009 à 2016), OMI (2010 à 2017), UIT (2009 à 2017), UNESCO (2009 à 2017), ONUDI (2009 à 2017), OMT (2010 à 2017), UPU (2009 à 2017), OMS (2009 à 2017), OMPI (2009 à 2017) et OMM (2009 à 2017).

Annexe IV

Conditions de service et droits à prestations

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
Organisation des Nations Unies	-	Au cas par cas, en accord avec les superviseurs	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui Accès au portail Lynda (https://hr.un.org/fr/lynda) Programmes d'apprentissage en ligne obligatoires sur la sensibilisation à l'obligation d'intégrité et sur la prévention du harcèlement, y compris sexuel, et de l'abus de pouvoir au travail
FONDS ET PROGRAMMES							
ONUSIDA	La pratique montre que les stagiaires reçoivent le même nombre de jours de congé que le personnel.	2,5 jours par mois, comme pour le personnel			Oui	Oui	Oui Interne, externe et jumelage
CNUCED	-	Les stagiaires ont droit à 2 semaines de congé, qu'ils peuvent prendre après les 2 premiers mois de stage.	Oui		Oui	Oui	Oui Interne, externe et formation aux outils informatiques ; la CNUCED propose des présentations supplémentaires selon les besoins des stagiaires.
Centre du commerce international	Compris dans les congés annuels	2,5 jours par mois	Pas de règles définies ; normalement dans un bureau partagé avec les autres membres du personnel ou les stagiaires		Oui	Oui	Oui Sécurité de base sur le terrain et ateliers d'orientation professionnelle au titre de la formation interne ; objectifs SMART (spécifique, mesurable, réalisable, pertinent et assorti de délais) au titre de la formation externe. Accès aux formations linguistiques de l'ONUG

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
							(payantes). En outre, les stagiaires accompagnent leur division/section lors des séminaires-retraites.
PNUD	Aucun	Aucun, mais les stagiaires n'étant pas employés ni rémunérés, ils sont autorisés à s'absenter de leur stage avec l'accord de leur superviseur.	Étant donné que la sélection des stagiaires est décentralisée, chaque bureau détermine ce qui est approprié.		Oui	Oui	Oui Étant donné que la sélection des stagiaires est décentralisée, chaque bureau détermine ce qui est approprié. Les stagiaires sont intégrés dans des équipes et si celles-ci se voient proposer des formations, les stagiaires seront très probablement inclus.
PNUE	Jusqu'à 3 jours : aucun certificat n'a besoin d'être présenté au superviseur ; Entre 3 jours et 2 semaines : un certificat médical doit être fourni ; Plus de 2 semaines : la date de fin du stage est renégociée.	Les stagiaires n'ont droit à aucun jour de congé, à l'exception des jours fériés et du congé d'études négocié avec le superviseur.		Oui	Oui	Oui	Oui Formation interne et formation aux technologies de l'information. Le jumelage dépend du superviseur. Les stagiaires ont accès aux cours de langue, qu'ils doivent payer eux-mêmes.
FNUAP	Non	Non	Oui		Oui	Oui	Oui Des formations en cours d'emploi et des séminaires sur les carrières dans le système des Nations Unies sont proposés. Les stagiaires ont accès aux cours de formation en ligne sur les carrières de l'ONU et aux formations en ligne intitulées « Sécurité de base sur le terrain » et « Cours de sécurité avancé sur le terrain ». Le jumelage et des cours en anglais sont également proposés.
ONU-Habitat	-	-	-	-	-	-	-

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
HCR (politique précédente)	Si le stagiaire est malade, il ou elle ne vient pas au bureau et informe son responsable. Les stagiaires n'ont toutefois pas de « droit à prestations » en tant que tel, car les stages ne sont pas rémunérés. Il est conseillé toutefois que le stagiaire fournisse un certificat médical si la maladie est prolongée et a une incidence sur les résultats du stage.	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui Des formations sur divers sujets sont disponibles sur la plateforme en ligne Learn & Connect. À la demande du superviseur, les stagiaires peuvent suivre tous les cours obligatoires disponibles sur la plateforme en ligne.
HCR (nouvelle politique adoptée le 6 février 2018, entrée en vigueur en juin 2018)	Les stagiaires ont droit à deux jours de congé de maladie par mois de service. Pour un congé de maladie de plus de trois jours ouvrables consécutifs, un certificat médical délivré par un médecin qualifié doit être présenté. Si le crédit de jours de congé de maladie pour l'ensemble de la période contractuelle est épuisé, la convention de stage prend fin.	Les stagiaires acquièrent 1,5 jour de congé par mois de service continu et peuvent prendre un congé avec l'accord de leur superviseur.	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui Des formations sur divers sujets sont disponibles sur la plateforme en ligne Learn & Connect. À la demande du superviseur, les stagiaires peuvent suivre tous les cours obligatoires disponibles sur la plateforme en ligne.

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
UNICEF	Les stagiaires ne sont pas des fonctionnaires. En conséquence, ils n'ont pas droit à des jours de congé annuel ni à des congés de maladie, mais peuvent au besoin prendre des congés sans solde avec l'accord de leurs superviseurs.		Oui	Oui	Oui	Oui	Oui Accès à la plateforme Agora
ONU DC	-		-	-	-	-	-
UNOPS	À la discrétion du superviseur	2,5 jours sont acquis par mois	Les stagiaires utilisent une table de travail dans des espaces partagés, que ce soit dans des bureaux ou dans un espace ouvert avec le reste du personnel, selon que de besoin.		Oui	Oui	Oui Des formations à la gestion de projets tels que PRINCE2, MSP, MoR, MoV, MoP et P30 au titre de la formation externe. Une formation linguistique de niveau avancé avec Speexx et Rosetta Stone Catalyst est également proposée.
UNRWA	Les stagiaires qui sont dans l'incapacité de travailler pour cause de maladie sont tenus d'informer leur superviseur dès que possible.	Les stagiaires à plein temps sont autorisés à s'absenter deux jours ouvrables par mois, sous réserve d'un accord préalable avec le superviseur.	-		Oui	Oui	Non
ONU-Femmes	Non	-	Oui		Oui	Oui	Oui Uniquement les formations internes, externes et linguistiques gratuites. Formation informatique à l'édition de pages Web et jumelage à convenir entre le stagiaire et le département qui accueille ce dernier. Sur le terrain, tous les stagiaires sont tenus de suivre les formations en ligne du Département de la sûreté et de la sécurité intitulées « Cours de sécurité avancé sur le terrain » et « Sécurité de base sur le terrain ».

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
PAM	Oui	Oui	L'espace de travail mis à la disposition des stagiaires est le même que celui de l'ensemble du personnel du PAM et relève des mêmes directives administratives.		Oui	Oui	Oui La participation aux formations est laissée à l'appréciation du département qui accueille le stagiaire, s'il estime qu'une formation est bénéfique pour le stagiaire et pour son affectation auprès du PAM.
INSTITUTIONS SPÉCIALISÉES ET AIEA							
FAO	2 jours par mois d'affectation peuvent être acquis au cours d'une même période de stage.	Un maximum de 2,5 jours par mois. Les jours de congé accumulés peuvent être reportés mais doivent être pris pendant la période de stage.	Varie selon l'espace disponible		Oui	Oui	Oui Accès à la plateforme you@fao. Pour la formation externe, les stagiaires participent aux ateliers et autres manifestations organisées par l'Organisation.
AIEA	Oui ; précisé au cours de la session d'orientation initiale.	Oui ; précisé lors de la session d'orientation initiale (2,5 jours par mois, à prendre pendant la période de stage).	Oui		Oui	Oui	Oui Les stagiaires peuvent s'inscrire aux formations internes, externes et linguistiques, et à celles consacrées aux technologies de l'information. Le jumelage s'effectue avec un tuteur.
OACI	Non	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui Formation interne, nécessite une recommandation écrite du superviseur et d'être pertinente pour le stage. L'OACI donne également accès aux formations en ligne obligatoires du Département de la sûreté et de la sécurité intitulées « Cours de sécurité avancé sur le terrain » et « Sécurité de base sur le

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
							terrain », ainsi qu'aux formations sur la déontologie (en ligne) et aux cours d'orientation de l'Organisation des Nations Unies (en ligne) et de l'OACI.
OIT	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui L'OIT offre des possibilités de formation aux stagiaires et d'autres formations que les stagiaires peuvent suivre avec les fonctionnaires de l'organisation. Quelques exemples : formation sur le handicap et l'égalité, la communication et l'informatique.
OMI	Oui	Aucun pour les stagiaires. Pour les stagiaires extérieurs, selon les règles de l'université qui les envoie.	Non	Oui	Oui	Oui	Non
UIT	Non	Non	Oui		Oui	Oui	Oui Le stage est considéré comme du jumelage.
UNESCO	Pas de réponse donnée à cette question.	2,5 jours par mois	Oui		Oui	Oui	Oui La formation porte notamment sur l'organisation des carrières.
ONUDI	Pas de réponse donnée à cette question.	Pas de réponse à cette question	Oui		Oui	Oui	Oui Cours de langues aux frais du stagiaire.
OMT	Selon les conditions établies par l'Organisation en ce qui concerne les congés de maladie.	Selon les conditions établies par l'Organisation en ce qui concerne les congés annuels.	Oui	Oui	Oui	Oui (adresse électronique générique)	Oui Les stagiaires peuvent suivre les formations en groupe de l'OMT selon les disponibilités et si ces formations ont un rapport direct avec leur mission et sont sans frais pour l'Organisation.
UPU	Oui	1 jour par mois	Oui		Oui	Oui	Non

Organisation	Droits à congés		Espace de travail (taille du bureau)		Moyens pour travailler		Formation
	Congé de maladie	Congés annuels	Table de travail dans un bureau partagé	Table de travail dans un espace ouvert	Ordinateur	Adresse électronique de l'organisation	Non/Oui (détails)
OMS ^a	Partiels	Non	Oui	Oui	Oui	Oui	Oui Accès à la plateforme de formation en ligne de l'OMS. Pour la formation externe, selon la mission de l'unité, le stagiaire peut participer à des réunions externes sur le lieu d'affectation.
OMPI	Les stagiaires ont droit à deux jours maximum de congé de maladie par mois de service. Les congés de maladie dépassant trois jours ouvrables consécutifs ne sont pas accordés sans présentation d'un certificat médical attestant que le stagiaire n'est pas en mesure d'exercer ses fonctions et indiquant la durée probable de l'absence.	Les stagiaires ont droit à 2,5 jours de congé annuel par mois de service.	Oui		Oui	Oui	Non Les stagiaires ne peuvent pas s'inscrire aux formations de l'OMPI qui ont un coût pour l'Organisation.
OMM	Oui ; expliqué oralement le premier jour	Oui ; expliqué oralement le premier jour	Oui		Oui	Oui	Oui Le stage est considéré comme du jumelage.

^a Siège de l'OMS.

Annexe V

**Vue d'ensemble des mesures que les organisations participantes sont appelées à prendre conformément aux recommandations du Corps commun d'inspection
JIU/REP/2018/1**

Rapport	Effet escompté	Nations Unies, fonds et programmes															Institutions spécialisées et AIEA													
		CCS	Nations Unies ^a	ONUSIDA	CNLCED	CCI	PNUD	PNUE	FNUAP	ONU-Habitat	HCR	UNICEF	ONUDC	UNOPS	UNRWA	ONU-Femmes	PAM	FAO	AIEA	OACI	OIT	OMI	UIT	UNESCO	ONUDI	OMT	UPU	OMS	OMPI	OMM
Pour suite à donner		<input checked="" type="checkbox"/>																												
Pour information		<input type="checkbox"/>																												
Recommandation 1	d		E																											
Recommandation 2	d		E																											
Recommandation 3	b		E	E			E		E		E																			
Recommandation 4	i		L																											
Recommandation 5	a		E																											
Recommandation 6	i		L	L	L		L	L	L	L	L	L			L		L													
Recommandation 7	c		E																											

Légende : **L** : Recommandation appelant une décision de l'organe délibérant ou directeur ;
E : Recommandation appelant une décision du chef de secrétariat ;
 : Recommandation qui n'appelle pas de mesure de la part de l'organisation concernée.

Effet escompté : **a** : transparence et responsabilité renforcées ; **b** : diffusion des bonnes/meilleures pratiques ; **c** : coordination et coopération renforcées ; **d** : cohérence et harmonisation renforcées ; **e** : contrôle et conformité renforcés ; **f** : efficacité renforcée ; **g** : économies financières importantes ; **h** : efficacité renforcée ; **i** : autre.

^a Entités énumérées dans la circulaire ST/SGB/2015/3.