



# Conseil d'administration

347<sup>e</sup> session, Genève, 13-23 mars 2023

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du personnel

Date: 20 février 2023

Original: anglais

Quatorzième question à l'ordre du jour

## Rapport de situation sur la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025

### Objet du document

La Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 a été approuvée par le Conseil d'administration à sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021). Son but est de garantir le plus haut niveau de compétence, d'efficacité et d'intégrité au sein du personnel du BIT, en tenant dûment compte du plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs, notamment en termes de genre et de répartition géographique, et en veillant aussi à remédier à la sous-représentation de certains pays, à rechercher des candidats ayant une expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants et à offrir des possibilités aux jeunes, en particulier aux jeunes professionnels. Le présent document décrit les progrès accomplis en 2022 par le Bureau au regard des principales réalisations attendues de la stratégie en matière de ressources humaines (voir le projet de décision au paragraphe 36).

**Objectif stratégique pertinent:** Aucun.

**Principal résultat:** Résultat facilitateur C: Optimisation de l'utilisation des ressources.

**Incidences sur le plan des politiques:** Aucune.

**Incidences juridiques:** Aucune.

**Incidences financières:** Aucune.

**Suivi nécessaire:** Aucun.

**Unité auteur:** Département du développement des ressources humaines (HRD).

**Documents connexes:** [GB.347/PFA/INF/7](#); [GB.343/PFA/14](#); [GB.337/PFA/11](#).

## ► Introduction

---

1. À sa 343<sup>e</sup> session (novembre 2021), le Conseil d'administration a approuvé la [Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025](#) et il a prié le Bureau de la mettre en œuvre en tenant compte de ses orientations en vue d'attirer, de recruter et de fidéliser le personnel le plus compétent, le plus efficient et le plus intègre possible, en tenant dûment compte des questions de genre, de la diversité géographique et de la sous-représentation de certains pays, ainsi que de l'expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants et des possibilités d'emploi offertes aux jeunes, notamment aux jeunes professionnels et aux personnes en situation de handicap <sup>1</sup>.
2. La Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 vise les résultats suivants:
  - 1) **Diversité au sein du personnel et compétences nécessaires pour aborder l'avenir:** Encourager la mobilisation et l'inclusion – attirer, former, mobiliser et fidéliser les fonctionnaires de manière à pouvoir disposer d'un personnel et de dirigeants divers et qualifiés.
  - 2) **Environnement sous le signe du respect et d'une plus grande autonomie:** Renforcer les conditions propices, en matière d'encadrement, d'éthique et de responsabilité, à l'instauration d'un cadre de travail respectueux.
  - 3) **Mettre la technologie au service de l'efficacité des ressources humaines par la modernisation et la numérisation continues de cette fonction:** Technologies propres à la gestion des ressources humaines, numérisation et analyse de données.
3. Le présent rapport décrit les progrès réalisés par le Bureau en 2022 en ce qui concerne les principales réalisations attendues de la stratégie en matière de ressources humaines. Les progrès réalisés par rapport aux cibles des indicateurs clés sélectionnés seront mesurés à la fin de 2023, conformément aux étapes du calendrier arrêté, et feront l'objet d'un rapport distinct qui sera ensuite soumis au Conseil d'administration.

## ► Principales réalisations attendues: Progrès accomplis

---

### Résultat 1: Diversité au sein du personnel et compétences nécessaires pour aborder l'avenir

#### 1.1. Domaine d'intervention: Prévoir les besoins futurs de personnel

4. Une nouvelle série d'**exigences minimales en matière de formation et d'expérience**, applicables aux postes de la catégorie des services organiques et de la catégorie des services généraux, ont été arrêtées en août 2022, après un vaste processus de recherche et de comparaison avec les autres organisations du système des Nations Unies, et de négociation avec le Syndicat du personnel. L'harmonisation des exigences minimales à satisfaire en matière de formation et d'expérience, aux fins du recrutement et de la sélection des effectifs, est un

---

<sup>1</sup> GB.343/PV, paragr. 721.

gage de transparence et de clarté pour le personnel et la direction ainsi que pour les postulants internes et externes. En outre, dès lors que les exigences minimales définies pour un poste à pourvoir correspondent à de vrais besoins et tiennent compte de la nature et de la valeur de l'expérience professionnelle acquise dans un milieu de travail moderne et mondialisé, en particulier lorsque cette expérience intéresse les mandants tripartites, le risque est moins grand que ces exigences minimales constituent un obstacle à la diversité<sup>2</sup>. Les exigences minimales révisées garantissent qu'à tous les postes de même grade, quelle que soit la famille d'emplois considérée, correspondent les mêmes conditions à remplir en ce qui concerne le niveau de formation et le nombre d'années d'expérience demandés. Une définition claire de ce que l'on entend par expérience acquise au niveau international et la possibilité d'accepter un diplôme universitaire de premier cycle avec quelques années d'expérience supplémentaires dans un domaine pertinent en lieu et place d'un diplôme universitaire avancé témoignent d'une conception plus cohérente et plus équitable des exigences à satisfaire en matière de formation et d'expérience, qui correspond mieux au cadre de travail actuel. Les **exigences minimales en matière de connaissances linguistiques** sont elles aussi en cours de révision et d'uniformisation, mais c'est un domaine dans lequel il y aura sans doute des différences entre certaines familles d'emplois.

5. Parallèlement aux efforts déployés pour définir des exigences minimales, le travail de révision des descriptions d'emploi pour les postes de la catégorie des services généraux au siège et les postes de la catégorie des services organiques au siège et sur le terrain s'est poursuivi. De **nouvelles descriptions d'emploi génériques** ont été mises au point pour les familles d'emplois des spécialistes techniques et des spécialistes de l'évaluation, et le seront bientôt pour les spécialistes juridiques. La révision des descriptions d'emploi pour les fonctions d'appui à caractère administratif commencera cette année. Les descriptions d'emploi génériques du BIT forment la structure sur laquelle reposent le recrutement, l'évaluation du comportement professionnel et l'évolution des carrières. Elles entreront en vigueur sur la base des familles d'emplois, au fur et à mesure que leur révision s'achèvera, et s'appliqueront aux fonctionnaires en activité comme aux postes à pourvoir, ainsi que le prévoit un nouvel accord collectif en cours de négociation entre l'administration et le Syndicat du personnel.
6. Les processus de consultation, de cartographie et d'analyse des lacunes à combler en matière de compétences étant considérés comme faisant partie intégrante de la planification stratégique des effectifs, le Bureau a étudié en 2022 les mesures préparatoires à mettre en œuvre pour lancer le chantier de la **cartographie des compétences**, parallèlement à la préparation des propositions de programme et budget présentées par le Directeur général. Il est en effet indispensable que cet exercice s'articule dans son ensemble avec les objectifs de l'Organisation, procède d'une vision claire de la situation actuelle et s'interroge sur les besoins à venir. Il s'intéressera pour commencer aux compétences dont les départements chargés des politiques et les spécialistes techniques ont besoin dans le monde entier. Le plan de travail prévoit la sélection d'un outil de cartographie spécifique et l'élaboration d'un cadre de compétences consolidé pour les services techniques de l'OIT d'ici à la fin d'août 2023. Cette première étape sera suivie d'une cartographie des compétences actuellement disponibles et des besoins futurs. Une analyse des lacunes répertoriées en matière de compétences et de ressources, y compris du point de vue de leur répartition, sera également entreprise, et des stratégies visant à combler ces lacunes par une politique de perfectionnement du personnel ou de recrutement seront établies d'ici à la fin de 2023.

---

<sup>2</sup> Comme il est indiqué dans le plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs du BIT (Initiative 3), [GB.337/PFA/11](#).

## 1.2. Domaine d'intervention: Attirer, recruter et mobiliser un personnel issu d'horizons divers

7. En 2022, le BIT a publié 77 **avis de vacance de poste** par l'intermédiaire de son système de recrutement, d'affectation et de placement (RAPS) et le délai moyen de recrutement – de la date de clôture des candidatures jusqu'à la sélection finale – s'est établi à 172 jours; 117 postes de la catégorie des services organiques destinés à des projets de coopération pour le développement ont été pourvus en 2022, et les délais de recrutement observés dans ce domaine ont continué de faire l'objet d'un contrôle régulier. Ainsi, pour les **postes clés des projets**, le nombre de jours civils écoulés entre la publication de l'avis de vacance et la prise de fonctions du (de la) candidat(e) sélectionné(e) a été de 124 en moyenne en 2022 (une amélioration par rapport au délai moyen de 145 jours enregistré au cours des trois années précédentes). Le délai moyen entre la sélection finale du (de la) candidat(e) et sa prise de fonctions a suivi la même tendance pour l'ensemble des postes affectés à des projets de coopération pour le développement (passant de 68 jours au cours de la période 2019-2021 à 62 jours en 2022).
8. Les **activités de sensibilisation** destinées à accroître la diversité des effectifs sont un élément clé de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025. Parmi les premières mesures prises à cet égard en 2022, en dehors de la pratique habituelle consistant à prévenir les mandants de chaque avis de vacance publié par l'intermédiaire du système RAPS dans le but d'accroître le nombre et la diversité des candidats potentiels, le Bureau a décidé de publier les avis de vacance de certains postes importants sur les **médias sociaux** pour lesquels l'OIT dispose d'un compte institutionnel. D'autre part, tous les avis de vacance de poste, c'est-à-dire aussi bien ceux qui passent par le système RAPS que ceux destinés à des projets de coopération pour le développement, ont été publiés et diffusés par l'intermédiaire d'un prestataire de services spécialisé dans la communication à destination des organisations internationales et des organisations humanitaires, qui dispose d'un abondant vivier de candidats qualifiés aux profils diversifiés et qui a recours aux outils offerts par les médias sociaux pour étendre son rayon d'action. Ainsi, pour certains postes difficiles à pourvoir, ce prestataire a permis au BIT d'obtenir des candidatures plus nombreuses et plus variées, notamment du point de vue du genre et de la nationalité, dont les premiers résultats sont prometteurs.
9. Dans le cadre des activités de communication axées sur la recherche de nouveaux talents, le BIT a participé en 2022 à trois **salons des carrières** choisis pour la diversité des nationalités et des profils professionnels des participants attendus. Outre les salons organisés en présentiel, le Bureau prévoit de participer en 2023 à des salons virtuels où il pourra viser certaines cibles en matière de diversité, par exemple les femmes occupant des postes de haut niveau et les personnes en situation de handicap, ainsi qu'à des salons organisés dans des régions comptant un grand nombre de pays non représentés ou sous-représentés. Les organisateurs de ces manifestations ont été contactés et leurs propositions sont en cours d'évaluation. Il est également prévu d'assurer un meilleur suivi des participants à ce type de salon en vue de futures activités de communication.
10. Le BIT participe aussi à plusieurs projets de **listes communes aux organisations des Nations Unies** qui réuniraient des candidats aux profils professionnels divers et permettraient d'encourager les candidatures de personnes qualifiées.
11. Malgré les efforts déployés pour améliorer la **diversité géographique** des effectifs, celle-ci continue de poser un problème majeur, surtout si l'on considère le petit nombre de membres du personnel dont les postes sont soumis à un critère de représentation géographique

(22 pour cent de l'ensemble des effectifs du BIT)<sup>3</sup>. Toutefois, comme il est indiqué dans le dernier rapport sur la composition et la structure du personnel du BIT<sup>4</sup>, qui aborde la question de la diversité, au 31 décembre 2022, le nombre de pays convenablement représentés avait augmenté et le nombre de pays surreprésentés légèrement diminué par rapport au 31 décembre 2021.

12. Le Bureau cherche en outre activement à augmenter le nombre de membres de son personnel qui justifient d'une **expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants**. Après avoir analysé les candidatures reçues depuis 2018 et le profil professionnel des fonctionnaires recrutés récemment, il a en effet constaté que très peu de personnes entraient dans cette catégorie et qu'il fallait donc coopérer plus étroitement avec les mandants pour accroître le nombre de candidatures, en particulier pour certains postes. Depuis quelques années, le BIT se met systématiquement en relation avec les missions présentes à Genève et s'appuie sur le Bureau des activités pour les employeurs (ACT/EMP) et sur le Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) pour assurer une large diffusion des avis de vacance publiés via le système RAPS. Il fera davantage d'efforts dans ce domaine, y compris au niveau régional.
13. Le BIT reconnaît qu'il importe de parvenir à l'égalité entre femmes et hommes à tous les grades. La stratégie en matière de ressources humaines prévoit des indicateurs à cet effet, l'accent étant mis en particulier sur la nécessité de favoriser un meilleur équilibre aux postes à responsabilité. Le **programme de mentorat professionnel destiné aux femmes** a été lancé par le BIT le 12 juillet 2022; il cible les fonctionnaires de tout le Bureau occupant depuis plus de trois ans des postes de P4 ou P5 et souhaitant être promues à un grade plus élevé. En tout, 67 personnes s'y sont inscrites. Plus de 91 pour cent de celles ayant participé à l'évaluation à mi-parcours ont indiqué que le programme avait répondu à leurs attentes ou les avaient dépassées et qu'elles étaient en mesure d'appliquer les conseils donnés par leur mentor. Plus de 87 pour cent ont estimé que le programme les aidait à prendre du recul et à comprendre plus clairement les perspectives professionnelles s'offrant à elles.
14. Comme indiqué dans le dernier rapport sur la composition et la structure du personnel du BIT, qui aborde la question de la diversité, et ainsi qu'il en a été rendu compte dans le cadre du **Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes (2022-2025)**, la proportion de femmes aux postes de direction (postes de grade P5 ou d'un grade supérieur financés par le budget ordinaire) s'élevait à 40 pour cent fin 2022. Si ce résultat est encourageant, les chiffres ventilés montrent que des efforts concertés sont nécessaires pour réduire l'écart qui persiste aux grades P5 et D1.
15. Une initiative importante entreprise par l'Organisation des Nations Unies pour créer un environnement favorable aux femmes consiste à offrir des droits au **congé parental** révisés et élargis. Un congé unifié de seize semaines est maintenant accordé à tous les fonctionnaires qui deviennent parents, auquel viennent s'ajouter dix semaines de congé supplémentaires pour les personnes donnant naissance. Ces droits révisés s'appliquent de la même façon à toutes les catégories de personnel, quelle que soit la manière dont leur contrat est financé. Leur objectif est de soutenir les efforts visant à parvenir à la parité, de favoriser l'inclusion au travail et d'améliorer l'égalité femmes-hommes face aux responsabilités familiales et domestiques en permettant le partage effectif des tâches parentales dès l'arrivée de l'enfant dans la famille. Ces mesures contribueront par ailleurs à renforcer la mobilisation des salariés,

---

<sup>3</sup> Seuls sont concernés par la répartition géographique les fonctionnaires de la catégorie des services organiques recrutés sur le plan international aux grades P, D ou au-dessus, dont les postes sont financés par le budget ordinaire de l'OIT.

<sup>4</sup> GB.347/PFA/INF/7.

à faire du BIT un employeur de choix pour les jeunes générations et à fidéliser un personnel plus diversifié et plus qualifié. Conformément à la demande de l'Assemblée générale, l'attention va maintenant être portée à la compilation de données sur les taux d'utilisation du nouveau congé, le degré de satisfaction des fonctionnaires, les dépenses, le rôle incitatif joué par le congé et son effet pour ce qui est de l'attractivité des emplois et de la rétention du personnel.

16. Si le chômage des jeunes reste un sujet de préoccupation au niveau mondial, l'une des difficultés auxquelles se heurtent de plus en plus souvent les employeurs est de pouvoir proposer des conditions susceptibles d'inciter **les jeunes** à postuler. En 2022, le Département du développement des ressources humaines (HRD) a mis en place, pendant six mois, un programme pilote de **mentorat inversé**, dans le cadre duquel des administrateurs auxiliaires ont accompagné des hauts responsables, dans le but explicite d'améliorer la communication entre les générations, de faire connaître de nouvelles technologies aux responsables et d'encourager l'innovation. Tous les hauts responsables ayant répondu à l'enquête menée à la fin du programme ont déclaré qu'ils avaient tiré des enseignements utiles auprès de leur mentor, et que cette expérience leur avait permis d'utiliser les nouvelles technologies avec plus d'assurance, d'introduire certaines innovations dans leur travail et de changer d'attitude, de comportement ou de style de management.
17. Le BIT s'efforce de devenir un employeur de choix pour les **personnes en situation de handicap**. Depuis août 2022, tous les membres du personnel sont tenus de suivre une formation en ligne visant à les familiariser avec la question du handicap et à renforcer leur engagement en faveur de l'inclusion des personnes handicapées. Actuellement, 80 pour cent des effectifs ont suivi cette formation. Plusieurs autres organismes des Nations Unies l'utilisent comme base pour élaborer des cours sur l'inclusion du handicap à l'intention de leur personnel. De plus, le Bureau a créé un groupe de ressources pour les employés chargé d'apporter un appui aux membres du personnel du BIT qui vivent avec un handicap ou qui ont un proche en situation de handicap.

### 1.3. Domaine d'intervention: Développer les capacités d'exécution

18. Le BIT bénéficie de fonds destinés au perfectionnement du personnel; HRD et le Conseil paritaire de la formation sont chargés de veiller à ce que ces fonds soient utilisés efficacement et équitablement. Il est ressorti de l'élaboration, actuellement menée en consultation avec le Conseil, de la **politique de l'OIT en matière de formation et de perfectionnement du personnel** qu'il était nécessaire de revoir les règles encadrant l'accès à ces fonds ainsi que la procédure qui en régit l'allocation dans l'ensemble du Bureau. La politique, lorsqu'elle sera achevée, et les produits auxquels devrait aboutir l'exercice de cartographie des compétences en 2023 serviront de base à l'élaboration d'un plan d'action pour l'apprentissage pour la période 2024-25.
19. La capacité du BIT de proposer des formations aux mandants a été mise à rude épreuve par les restrictions liées à la pandémie de COVID-19. Avec le passage à un format en ligne de toutes les activités de groupe jusqu'alors dispensées en face-à-face, il est devenu urgent d'organiser des **formations à l'utilisation des outils numériques**. Mis en place en 2020-21 pour répondre à ce besoin pressant, les ateliers sur la conception et l'organisation de formations numériques font maintenant partie de l'offre standard. En novembre et décembre 2022, 27 membres du personnel du BIT y ont participé; à la question de savoir s'ils seraient disposés à recommander ce type de programme à un collègue, ils ont répondu en attribuant une note moyenne de 9,43 sur 10.

## Résultat 2. Environnement sous le signe du respect et d'une plus grande autonomie

### 2.1. Domaine d'intervention: Accroître la responsabilité de la performance

20. Pour le **suivi du comportement professionnel**, le BIT est doté d'un cadre solide, bien défini et largement utilisé par le personnel et par les responsables: au 31 décembre 2022, le taux de conformité des évaluations à ce dispositif s'élevait à 88 pour cent pour l'année écoulée. La date butoir pour les rapports de fin de cycle afférents à 2022 est le 28 février 2023. En outre, bien que l'analyse de l'évaluation du comportement professionnel menée en 2022 ait montré d'importantes disparités en matière de notation chez certains responsables, elle n'a pas fait ressortir de préjugé négatif fondé sur la culture ou sur le genre. L'introduction d'un barème de notation à cinq niveaux a eu les effets escomptés en permettant aux responsables de mieux mettre en avant les points forts de leurs subordonnés ainsi que les aspects à améliorer. Bien que les notes tendent à augmenter progressivement, en moyenne, les évaluations sont de plus en plus souvent l'occasion de pointer d'éventuelles insuffisances professionnelles.
21. Afin d'encourager cette culture de la performance, le Bureau a élaboré un ensemble complet d'activités d'apprentissage destinées à divers publics – responsables, subordonnés et équipes. En 2022, plus de 400 personnes y avaient eu recours. Plusieurs ateliers sont proposés dans ce cadre, notamment «Réussir mes entretiens de performance», «Suivi efficace du comportement professionnel», «Donner et recevoir du feedback» et «Conversations GROWTH». De plus, des interventions sur mesure sont proposées aux unités administratives, aux équipes de projet et aux bureaux de pays. Un module de formation en ligne sur le cadre de suivi du comportement professionnel doit être élaboré en 2023.

### 2.2. Domaine d'intervention: Nouvelles méthodes de travail

22. Au moment où les effectifs ont commencé à reprendre le chemin du bureau après plusieurs périodes de confinement ou de télétravail obligatoire pendant la pandémie de COVID-19, de nombreuses personnes ont tiré parti des politiques en vigueur pour recourir à diverses modalités de télétravail. Conscient que le télétravail peut être une solution efficace pour aider le personnel à équilibrer vie professionnelle et vie privée, lorsque la nature des tâches à effectuer et les exigences du service le permettent, le Bureau a élaboré des **directives relatives au télétravail** afin d'aider les responsables et les autres fonctionnaires à faire en sorte que le télétravail soit planifié et organisé d'une façon qui soit compatible avec les besoins et les priorités de leur équipe, de leur unité ou de leur bureau, inclusive et équitable. Publié en août 2022, ce document énonce les responsabilités du personnel et des cadres eu égard à la mise en place de tels arrangements, et contient un lien vers le document de gouvernance sur l'organisation flexible du travail en vigueur.
23. Une nouvelle politique sur les **modalités de travail flexibles** à l'échelle du Bureau est actuellement négociée avec le Syndicat du personnel et entrera en vigueur en 2023. Cette politique reconnaît que les modalités de travail flexibles, rendues possibles par les avancées considérables de la technologie, peuvent être appliquées avec succès à un éventail d'emplois beaucoup plus large qu'initialement envisagé et, partant, contribuer à améliorer l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée d'un pourcentage de fonctionnaires bien plus important. Toutefois, elle dispose aussi clairement qu'il est nécessaire d'assurer une présence au bureau qui soit suffisante pour répondre aux besoins opérationnels et de consacrer du temps au travail d'équipe, et limite le recours au télétravail en dehors du lieu d'affectation.

24. Compte tenu de l'engouement suscité par le télétravail depuis la pandémie de COVID-19 et de la nouvelle politique sur les modalités de travail flexibles, les responsables et les autres membres du personnel doivent d'urgence se former afin d'être en mesure de travailler efficacement dans le cadre d'**équipes hybrides** (c'est-à-dire avec des collègues travaillant au bureau tandis que d'autres alternent travail à domicile et au bureau). En 2022, le Bureau a mis au point un programme complet pour répondre à ces besoins. Disponible en trois langues, ce programme comprend des ateliers sur la gestion des équipes hybrides (un atelier pilote a eu lieu en décembre 2022 et d'autres suivront début 2023) ainsi qu'un ensemble d'activités visant à appuyer la mise en œuvre de la nouvelle politique.
25. Au cours de la première année de mise en œuvre de la stratégie en matière de ressources humaines, le Bureau a placé **la santé mentale et le bien-être** au centre de ses préoccupations, entreprenant diverses initiatives à cet égard. Après avoir participé activement à l'élaboration de la Stratégie pour la santé mentale et le bien-être dans le système des Nations Unies (2018-2023), il continue à jouer un rôle de premier plan dans la collaboration interorganismes menée à ce sujet en apportant des contributions en nature et des ressources financières. Les lignes directrices de l'Organisation mondiale de la Santé (OMS) sur la santé mentale au travail et la note d'information conjointe de l'OMS et de l'OIT serviront de fondement à la révision de la stratégie susmentionnée et éclaireront l'élaboration d'un **plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail**. De plus, l'enquête sur la santé dans l'ensemble du système des Nations Unies, à laquelle l'OIT a participé pour la première fois en 2022, a permis d'obtenir de nombreuses données sur les risques pour la santé et la sécurité auxquels sont actuellement exposés les membres du personnel des organismes des Nations Unies, ainsi que sur les conséquences de la pandémie de COVID-19 pour leur santé physique et mentale. Une analyse plus détaillée de ces données devrait permettre de déterminer les principaux facteurs de risque sanitaires et d'éclairer les futures stratégies et interventions préventives.
26. Les premiers résultats de l'enquête montrent qu'il est important d'avoir accès à des informations et à des formations. Le site intranet du BIT propose un large éventail de ressources sur la santé mentale et le bien-être, disponibles à partir des pages consacrées au Bureau du Service social, au Service médical et au COVID-19). Le Bureau s'efforce actuellement de regrouper toutes les informations et les ressources sur la santé mentale et le bien-être au travail dans un seul endroit afin que le personnel puisse y accéder plus facilement. Les pages Web correspondantes devraient être prêtes au premier trimestre de 2023. Par ailleurs, le Bureau propose plusieurs possibilités de formation pour les responsables et les autres membres du personnel, notamment: des webinaires sur des sujets tels que la gestion du stress et la résilience en temps de crise; un programme en ligne pour les volontaires du réseau d'entraide; un parcours d'apprentissage en ligne axé sur le bien-être, sur la plateforme LinkedIn Learning; un atelier, intitulé «Search Inside Yourself», qui vise à donner aux participants des outils pour renforcer leur concentration, leur connaissance de soi et leur résilience.

### 2.3. Domaine d'intervention: Un lieu de travail sous le signe du respect et de l'éthique

27. Pour que le lieu de travail soit placé sous le signe du respect et de l'éthique, il est indispensable de veiller à ce que tout comportement contraire à ces principes puisse être identifié, géré efficacement et dûment sanctionné. Des efforts sont actuellement déployés pour actualiser la **Politique de lutte contre le harcèlement** appliquée par le Bureau afin de la mettre en conformité avec les principes et droits consacrés dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019, et de s'assurer que nos fonctions de signalement et d'enquête tiennent dûment compte des travaux de l'Équipe spéciale du Conseil des chefs de secrétariat des organismes des Nations Unies pour la coordination qui est chargée de la question de la lutte

contre le harcèlement sexuel. Cette actualisation nécessite de mener une action coordonnée avec divers acteurs du Bureau, dont le responsable des questions d'éthique, le médiateur, l'assistante sociale, le service médical, les représentants du personnel et l'équipe de direction.

28. L'OIT a une **politique de tolérance zéro** à l'égard de toutes les formes de violence et de harcèlement ou des autres fautes graves ou comportements contraires à l'éthique; dans les cas particulièrement graves, le Bureau n'a pas hésité à ordonner le renvoi sans préavis à titre de sanction. Les fautes moins graves ne sont pas davantage tolérées et font systématiquement l'objet d'une réponse administrative sous une forme ou une autre; toutefois, l'arsenal des sanctions actuellement prévues par le Statut du personnel est inadéquat. Afin de disposer d'une panoplie plus nuancée et donc plus efficace de mesures disciplinaires, le Bureau a élaboré de nouvelles dispositions en vue de l'instauration d'un **arsenal plus vaste de sanctions** tout en articulant plus clairement les procédures régissant le processus disciplinaire. Ces mesures feront l'objet de plus amples consultations avec les représentants du personnel et devraient entrer en vigueur courant 2023.
29. Tout au long de 2022, l'OIT a collaboré avec son Centre international de formation à Turin afin d'intégrer ses définitions et politiques internes en matière de **harcèlement sexuel** dans le module d'apprentissage en ligne «United to Respect» développé par le Secrétariat de l'Organisation des Nations Unies. La version de cette formation adaptée à l'OIT sera mise en ligne en anglais, en espagnol et en français dès mars 2023 et devra obligatoirement être suivie par l'ensemble du personnel. Une autre formation obligatoire en ligne, qui concerne la **prévention des cas d'exploitation et d'atteinte sexuelle**, a été lancée en novembre 2021 et enregistre actuellement un taux de participation de 92 pour cent. En plus des formations obligatoires dans ces domaines importants, le Bureau a pris de nouvelles mesures afin d'assurer la protection à la fois de son personnel et des bénéficiaires de ses activités en procédant, avant tout recrutement d'un nouveau fonctionnaire, à divers contrôles pour vérifier les antécédents de l'intéressé (sur le modèle des contrôles appliqués par ClearCheck ou INTERPOL, entre autres) par l'intermédiaire du dispositif «One HR» déployé à l'échelle des Nations Unies.

### Résultat 3. Mettre la technologie au service de l'efficience des ressources humaines par la modernisation et la numérisation continues de cette fonction

#### 3.1. Domaine d'intervention: Technologies/numérisation en matière de ressources humaines

30. Bien que le projet de **système général de classement électronique** n'en soit encore qu'à un stade embryonnaire, HRD a lancé à titre d'essai une initiative visant à limiter l'impression et la signature manuscrite des documents et à numériser les dossiers du personnel sous un format qui préserve l'intégrité et la confidentialité des informations et qui permettra de les transférer aisément vers le système général lorsque celui-ci sera opérationnel.
31. En 2022, comme suite à l'engagement pris par l'OIT de devenir un employeur de choix pour les **personnes en situation de handicap**, le Bureau a pris part à une initiative organisée à l'échelle des Nations Unies par l'Union internationale des télécommunications afin d'évaluer l'accessibilité des systèmes de candidature et de recrutement en ligne. Cette initiative a donné lieu à un rapport recensant les domaines dans lesquels le système de recrutement en ligne du BIT (ILO Jobs) gagnerait à être amélioré afin de mieux accompagner les candidatures des personnes en situation de handicap (notamment visuel). Une fois ce rapport reçu, HRD a traité tous les éléments qu'il pouvait configurer en interne en tant qu'utilisateur du service. En outre,

un certain nombre d'autres problèmes ont été soumis au prestataire de service et plusieurs sont désormais résolus, au profit de l'OIT et de tous les usagers du système.

32. Un autre aspect important de la numérisation entreprise en 2022 concerne la mise en ligne d'un outil de gestion des services au sein de la **fonction d'aide aux utilisateurs d'ILO People**, le système intégré de gestion des talents du BIT. Le nouvel outil remplace le soutien apporté ponctuellement par courriel, téléphone ou via le logiciel Teams de Microsoft. Il présente un certain nombre d'avantages, dont: une seule et même interface pour les utilisateurs; la visibilité immédiate de l'état des requêtes ou «tickets»; une meilleure hiérarchisation des réponses; une assistance en libre-service grâce aux articles pertinents qui sont fournis dans le portail; une amélioration de la gestion des requêtes, de leur analyse et des rapports les concernant. La mise en œuvre de cet outil s'est faite sans encombre, et le nombre des requêtes montre qu'il a été adopté avec succès par le personnel. Il est déjà possible de déceler dans les différentes catégories de requêtes certaines tendances intéressantes qui nous aideront dans la programmation future de nos activités.

### 3.2. Domaine d'intervention: Analyse des données relatives aux ressources humaines

33. Le système de gestion des talents du BIT, ILO People, est un «logiciel-service» fourni par un prestataire extérieur. Ces dernières années, le prestataire a amélioré les outils disponibles pour la production de rapports et, en 2022, HRD a pu mettre cette fonctionnalité à profit. Les **tableaux de bord interactifs et en temps réel** ci-après ont ainsi été mis au point et à la disposition des utilisateurs dans les domaines de l'apprentissage et du recrutement: données de base sur les candidats aux offres d'emploi et aux appels à manifestation d'intérêt; ventilation des candidats par sexe et données relatives aux étapes 2 et 3 du processus RAPS; rapports sur la participation aux formations obligatoires en ligne; données sur l'achèvement des formations relatives à la gouvernance (gestion des risques, acquisitions et écologisation du BIT).
34. Ces tableaux de bord ont l'avantage de permettre aux collègues d'avoir accès à des données en temps réel au lieu d'être obligés de les produire ou de les programmer eux-mêmes manuellement à partir de listes qui doivent ensuite être traitées dans Excel, ce qui représente un gain de temps et réduit le risque d'erreurs. D'autres tableaux de bord dans les domaines susmentionnés et dans celui du suivi du comportement professionnel sont en cours de préparation.

## ► Enseignements à retenir

---

35. Si des progrès constants ont été accomplis lors de cette première année de mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025, certains enseignements peuvent toutefois être tirés de plusieurs éléments pour les années à venir:
- Grâce aux efforts collectifs déployés et aux décisions prises au niveau exécutif en vue d'accroître le pourcentage de femmes occupant des postes de direction au BIT (postes de grade P5 et au-delà financés par le budget ordinaire), le Bureau a atteint son objectif initial de 40 pour cent pour la période biennale 2022-23.
  - Les progrès ont été moins importants en ce qui concerne les autres objectifs liés à la diversité et pâtissent toujours du faible taux de rotation du personnel permanent au BIT. De nouvelles initiatives stratégiques sont nécessaires à cet égard.

- Les nouveaux modes de travail et outils numériques ont transformé les modalités d'apprentissage et de formation. Il est temps de mettre cet accès simplifié à la formation au service de l'ensemble du personnel du BIT à travers le monde.
- L'attention accrue portée à la planification des effectifs a mis en évidence que la capacité d'exécution était une affaire non seulement de compétences, mais aussi de mobilité, les fonctionnaires compétents devant pouvoir être affectés là où leurs services sont nécessaires et partager leurs connaissances et leur expérience dans toutes les régions du monde, ainsi qu'à l'échelle du système des Nations Unies.
- Il faut s'attacher davantage à faire en sorte que les résultats fixés dans le cadre de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines répondent aux besoins du personnel du BIT dans son ensemble, notamment aux besoins spécifiques des fonctionnaires affectés à des projets de coopération pour le développement, qui comptent actuellement pour 52,7 pour cent des effectifs totaux.

## ▶ **Projet de décision**

---

- 36. Le Conseil d'administration prie le Bureau de poursuivre la mise en œuvre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 en tenant compte de ses orientations.**