

# **Vue globale du système de recrutement du BIT pour le personnel des services organiques depuis 2008 Système de recrutement, d'affectation et de placement (RAPS)**

## **1. Introduction:**

Le système de recrutement, d'affectation et de placement (RAPS) a été lancé en 2008 comme un outil essentiel afin de mieux coordonner les activités de recrutement, d'affectation et de placement du BIT, en permettant la gestion des compétitions en regard des postes vacants des services organiques inscrits au budget ordinaire en deux sessions de recrutement par an.

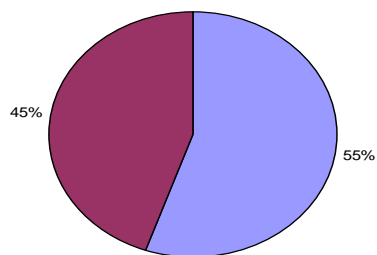
Le RAPS a sensiblement amélioré les délais du processus de recrutement et a aidé à combler des postes restés vacants pendant une longue période, il a donné plus de visibilité aux annonces de vacances de postes du BIT, regroupés et publiés dans les médias / la presse internationale et a facilité la planification du personnel. Les progrès en termes de diversité (sexe, régionale) et de mobilité sont régulièrement analysés.

Les leçons tirées des sessions RAPS successives sont utilisées pour affiner le système et le rendre plus stratégique.

## **2. Aperçu des principales réalisations depuis le lancement du RAPS au début de 2008:**

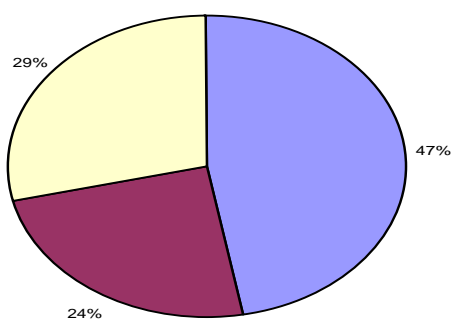
- Depuis le lancement du RAPS, huit sessions de recrutement ont été menées: deux RAPS principaux chaque année et un addendum en 2008 et en 2009, pour un total de 211 compétitions.
- Le nombre de personnes ayant postulé au RAPS depuis sa création dépassent les 25 000 (ce chiffre comprend des candidat(e)s qui ont présenté plusieurs demandes sur différentes compétitions). Cela confirme l'influence positive du RAPS afin d'attirer des candidat(e)s supplémentaires. Le nombre de candidats de pays non ou sous-représentés est également en constante augmentation: près de 10% des personnes ayant postulé émanent de pays non représentés (ce pourcentage est en partie dû aux publications au niveau de la presse nationale de ces pays) et 13% des personnes ayant postulé émanent de pays sous-représentés.
- Les recrutements dans le cadre du RAPS ont été complétés avec succès dans 86% des cas.
- Depuis l'introduction du RAPS, tous les résultats des compétitions RAPS sont communiqués dans un délai maximal de quatre mois à compter de l'annonce des compétitions (La durée moyenne de recrutement des services organiques était de 379 jours en 2001, et réduite à 141 jours en 2007).
- Détail des 163 recrutements effectués à ce jour au travers du RAPS (les décisions pour le second RAPS de cette année – 22 compétitions – sont attendues pour la fin de ce mois) :

### Recrutement RAPS depuis 2008 désagrégé par sexe:



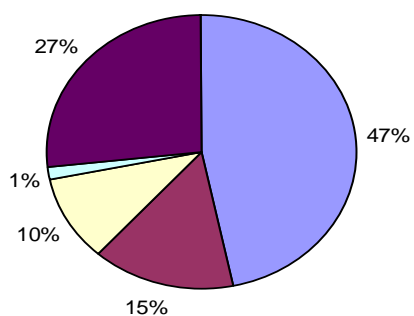
■ % de candidats masculins sélectionnés ■ % de candidates féminines sélectionnées

### Candidats sélectionnés



■ Candidats internes sélectionnés (promotion ou transfert au même grade)  
■ Candidats externes sélectionnés qui avaient un contrat court Terme/TC  
■ Candidats externes sélectionnés

### Candidats sélectionnés par région d'origine:



■ Europe & Asie Centrale ■ Asie & Pacifique ■ Afrique ■ Etats arabes ■ Amérique & Caraïbes

### Recrutement de candidats de pays non représentés:

Des candidats des pays non représentés suivants ont été nommés:

- Guinée
- Honduras
- Moldavie
- Slovénie

### **Candidat(e)s sélectionné(e)s selon leur type d'expérience professionnelle<sup>1</sup>:**

- 71 % des candidat(e)s sélectionné(e)s étaient déjà employés au BIT;
- 13 % des candidat(e)s sélectionné(e)s venaient du système des Nations Unies ou bénéficiaient d'une expérience antérieure avec le système des Nations Unies;
- 14 % des candidat(e)s sélectionné(e)s bénéficiaient d'une autre expérience internationale ou avec le secteur privé;
- 4.9 % des candidat(e)s sélectionné(e)s bénéficiaient d'une expérience universitaire ;
- 15 % des candidat(e)s sélectionné(e)s bénéficiaient d'une expérience précédente substantielle avec les gouvernements ou des institutions gouvernementales ou en provenaient;
- 2.5 % des candidat(e)s sélectionné(e)s bénéficiaient d'une expérience précédente substantielle avec les organisations de travailleurs ou en provenaient;
- 1.8 % des candidat(e)s sélectionné(e)s bénéficiaient d'une expérience précédente substantielle avec les organisations d'employeurs ou en provenaient<sup>2</sup>;

### **3. Processus d'évaluation:**

Le processus d'évaluation est rigoureux et comporte plusieurs étapes: une première analyse et une notation des CV par le DRH, un deuxième examen par les managers ; les candidats présélectionnés sont ensuite convoqués à un centre d'évaluation, un entretien technique sous la forme de panel, et de plus en plus, un test technique écrit (utilisé pour les deux tiers des concours pour la dernière session du RAPS).

### **4. Rôle des panels techniques:**

Les panels sont chargés de procéder à une évaluation factuelle et rigoureuse des candidat(e)s en regard de leur éligibilité par rapport à une position spécifique. Tous les candidat(e)s éligibles à ce titre sont mentionné(e)s dans le rapport final du RAPS, avec leurs forces et faiblesses (le cas échéant) respectives, des commentaires sur les besoins de s'ajuster à l'équipe en place et leur courbe d'apprentissage (ce dernier élément se devant d'être bien documenté au travers des rapports individuels et du rapport final). En aucun cas, un(e) candidat(e) qui n'aurait pas été considéré(e) techniquement compétent(e) n'est recruté(e).

### **5. Centres d'Évaluation:**

Les centres d'évaluation constituent un outil essentiel du processus d'évaluation et de recrutement. Ils sont menés par des évaluateurs internes et/ou des évaluateurs externes expérimentés. Les évaluateurs externes utilisées par le BIT sont des personnes expérimentées, familières avec l'OIT et notre Centre d'évaluation et apportent avec eux leur expertise professionnelle et leur impartialité.

---

<sup>1</sup> Des candidat( e)s ont pu être compté( e)s plus d'une fois s'ils/elles bénéficiaient de plus d'un type d'expérience professionnelle.

<sup>2</sup> Les deux derniers chiffres n'incluent pas les nominations au sein d'ACTEMP ou d'ACTRAV, qui sont réalisées à l'extérieur du RAPS.

## **6. Informations supplémentaires:**

Des statistiques annuelles détaillées sur le RAPS sont postées régulièrement sur l'intranet du BIT et le site public.

---