

Conseil d'administration

337^e session, Genève, 24 octobre-7 novembre 2019

GB.337/PFA/11

Section du programme, du budget et de l'administration
Segment des questions de personnel

PFA

Date: 15 octobre 2019

Original: anglais

ONZIÈME QUESTION À L'ORDRE DU JOUR

Composition et structure du personnel du BIT: plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs

Objet du document

Le présent document propose un plan d'action complet et assorti de délais en vue de progresser vers la parité hommes-femmes et d'améliorer la diversité géographique du personnel du BIT, en garantissant que tout l'éventail des compétences et des expériences requises du personnel du BIT sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat constitutionnel. Le plan d'action, qui s'inscrit dans le cadre de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) approuvée par le Conseil d'administration à sa 331^e session (octobre-novembre 2017), tient compte de la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail et vise à aider l'OIT à remplir efficacement sa mission.

Le Conseil d'administration est invité à approuver le plan d'action (voir le projet de décision au paragraphe 29).

Objectif stratégique pertinent: Aucun.

Principal résultat/élément transversal déterminant: Résultat facilitateur C: Services d'appui efficaces et utilisation efficace des ressources de l'OIT.

Incidences sur le plan des politiques: Aucune.

Incidences juridiques: Aucune à ce stade. Toute mesure ayant pour incidence juridique la modification de dispositions du Statut du personnel sera présentée au Conseil d'administration pour décision.

Incidences financières: Aucune.

Suivi nécessaire: Mise en œuvre du plan d'action à la lumière des orientations fournies par le Conseil d'administration.

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

Documents connexes: GB.331/PFA/13; GB.335/PFA/11.

Introduction

1. Conformément à la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) – Agilité, mobilisation, efficience ¹, approuvée par le Conseil d'administration à sa 331^e session (octobre-novembre 2017), le Bureau s'emploie à garantir davantage de diversité parmi son personnel, en mettant particulièrement l'accent à court et à moyen terme sur l'équilibre entre les hommes et les femmes et sur une répartition géographique équitable. Le présent document fait suite à la décision prise par le Conseil d'administration, à sa 335^e session (mars 2019), d'accélérer les progrès tendant à améliorer la diversité au sein du personnel du BIT. Aux termes de cette décision, le Conseil d'administration: *a)* a prié le Bureau de lui soumettre, à sa 337^e session (octobre-novembre 2019), un plan d'action complet et assorti de délais visant à améliorer la diversité hommes-femmes et la diversité géographique et à garantir que tout l'éventail des compétences et des expériences requises du personnel du BIT, notamment l'expérience revêtant de l'importance pour les trois groupes de mandants, sera pris en compte pour que l'Organisation puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Ce plan devait indiquer en particulier les mesures à prendre pour assurer la représentation des pays non représentés ou sous-représentés. Le prochain rapport sur la question devait aussi préciser la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent par catégorie et par grade, afin de faciliter l'évaluation des cibles fixées dans la stratégie en matière de ressources humaines; et *b)* a engagé le Bureau à diffuser largement les avis de vacance aux mandants afin de favoriser la présentation d'un grand nombre de candidatures ².
2. Des progrès ont été accomplis ces dernières années, notamment s'agissant de la parité hommes-femmes aux grades P1 à P4 de la catégorie des services organiques. Toutefois, de plus amples efforts sont nécessaires pour améliorer l'équilibre hommes-femmes aux postes à responsabilité de grades P5 et supérieurs et pour parvenir à une diversité géographique qui reflète mieux la composition de l'OIT dans l'ensemble des grades et des catégories de personnel.
3. En 2018, une équipe spéciale a été créée en interne et a été chargée de mettre en évidence les facteurs qui faisaient obstacle à une plus grande diversité géographique et de présenter des propositions pour y remédier. Les principales recommandations formulées en conséquence par cette équipe portaient sur les domaines d'intervention suivants: i) élargir la notion de diversité géographique; ii) établir les responsabilités des différents acteurs; iii) revoir et préciser les conditions requises pour les postes; iv) apporter un appui adéquat aux décideurs; v) harmoniser les approches appliquées à tous les points d'entrée; vi) mettre à jour le Statut du personnel; et vii) élargir le champ des activités de sensibilisation.
4. Le plan d'action exposé dans le présent document fait fond sur les propositions de l'équipe spéciale et sur les consultations tenues par la suite en interne – notamment avec les représentants du personnel avec lesquels des discussions sont en cours – ainsi que sur les orientations générales données par le Conseil d'administration. Il est conforme à la vision et à la stratégie en faveur de la diversité énoncées dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et dans le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre

¹ Document [GB.331/PFA/13](#).

² Document [GB.335/PV](#), paragr. 1043.

hommes et femmes 2018-2021³ et tient compte des principes consacrés dans la Déclaration du centenaire de l'OIT pour l'avenir du travail.

5. La période de mise en œuvre du plan d'action est 2019-2021, mais l'intention est d'obtenir des résultats qui aient un effet durable à long terme. Il a été dûment tenu compte de la situation actuelle des effectifs aux fins de l'élaboration de ce plan, qui prévoit de suivre simultanément diverses lignes d'action assorties d'échéances différentes. Si certaines de ces mesures sont relativement simples à prendre, d'autres en revanche devront être appréciées à la lumière des dispositions du paragraphe a) i) de l'article 4.2 du Statut du personnel qui établit que «[p]our pourvoir un emploi quelconque, la considération primordiale est la nécessité de disposer d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité. Il doit être dûment tenu compte de l'importance que présente la constitution d'un personnel choisi sur une base géographique étendue, tout en reconnaissant la nécessité de tenir compte de considérations liées au sexe et à l'âge.» Par conséquent, certaines mesures, si on souhaite les prendre, nécessiteront peut-être de remanier des dispositions du Statut du personnel, et ces ajustements devront être élaborés dans le cadre de processus de consultation appropriés et présentés au Conseil d'administration pour décision.

Situation actuelle des effectifs⁴

6. L'analyse qui suit tient compte de l'incidence du nombre connu de fonctionnaires qui cesseront leur service parce qu'ils auront atteint l'âge du départ obligatoire à la retraite. La rotation du personnel due à d'autres raisons ne saurait être prévue avec exactitude et n'a donc pas été prise en considération.
7. Le relèvement de l'âge du départ obligatoire à la retraite approuvé par le Conseil d'administration, à sa 319^e session (octobre 2013)⁵, a entraîné une nette diminution du nombre de départs à la retraite en 2018 et 2019, par rapport à ceux qui auraient eu lieu sans cette mesure, et il continuera d'avoir un effet non négligeable au cours des deux prochaines années. Sur la base des données historiques, il est à prévoir que la majorité des membres du personnel de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures resteront en activité jusqu'à 65 ans. En 2018, aucun fonctionnaire de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures n'a choisi de cesser son service avant d'atteindre l'âge du départ obligatoire à la retraite, et seuls 14 fonctionnaires ont quitté leurs fonctions pour d'autres raisons que la retraite. Ce dernier chiffre est légèrement supérieur au nombre moyen de fonctionnaires (à savoir 10,75 personnes) qui ont quitté le Bureau pour des raisons autres que la retraite au cours de la période comprise entre 2015 et 2018. Ces taux généralement élevés de rétention des effectifs conjugués à un nombre de départs à la retraite plus faible qu'à l'ordinaire laisseront peu de possibilités au Bureau, à court terme, d'améliorer sensiblement la diversité de son personnel grâce à de nouveaux recrutements. Par conséquent, pour progresser vers la parité hommes-femmes, renforcer la diversité géographique et garantir la prise en compte de tout l'éventail des compétences et des

³ BIT: *Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021*, Service des questions de genre, de l'égalité et de la diversité, Département des conditions de travail et de l'égalité, BIT, Genève, 2018.

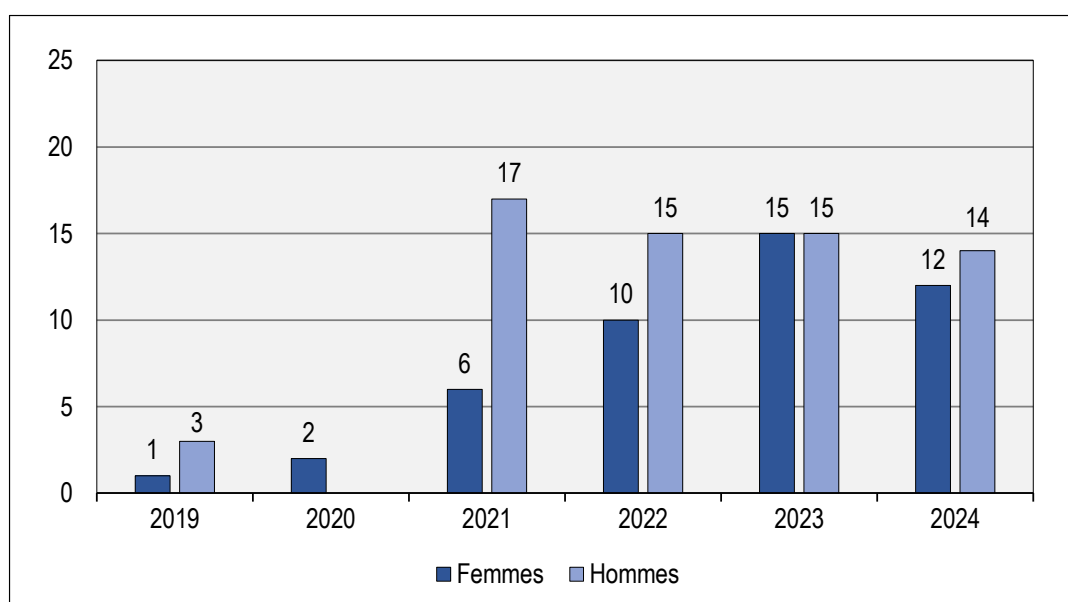
⁴ Aux fins du présent document, et sauf indication contraire, le personnel du BIT s'entend des membres du personnel émergeant au budget ordinaire.

⁵ Document GB.319/PFA/11.

expériences requises du personnel du Bureau, il faudra des politiques et pratiques rigoureuses de planification de la relève et des recrutements.

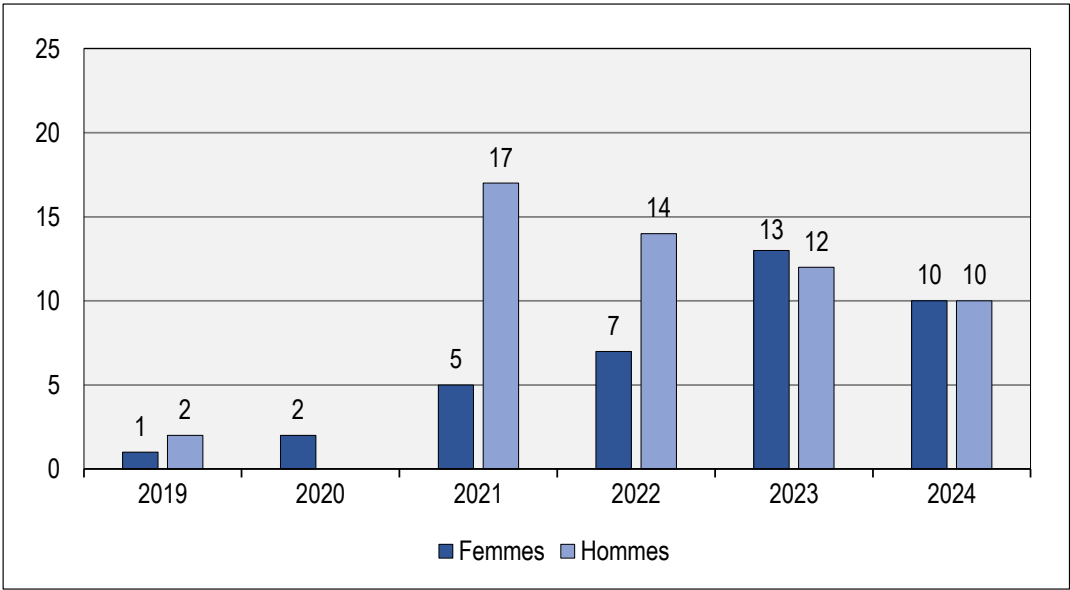
8. La figure 1 indique le nombre de fonctionnaires, ventilé par sexe, de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours des six prochaines années. S'ils seront seulement 6 au total à atteindre cet âge au cours de la période 2019-20, ils seront 23, en majorité des hommes, à être dans ce cas vers la fin de l'année 2021. Au total, 25 fonctionnaires partiront à la retraite en 2022, 30 en 2023 et 26 en 2024.

Figure 1. Nombre de fonctionnaires qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours de la période 2019-2024
(personnel permanent de la catégorie des services organiques et catégories supérieures)



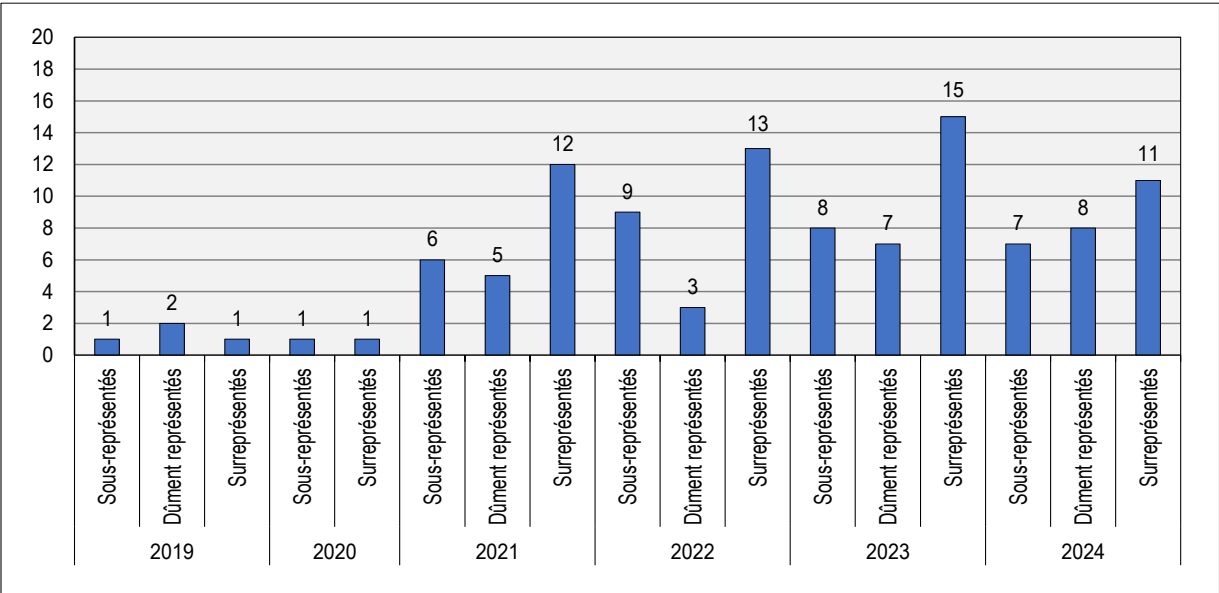
9. Il ressort de la figure 2 que dans leur majorité les fonctionnaires qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours de la période 2019-2024 dans la catégorie des services organiques et catégories supérieures occupent déjà un poste de rang élevé (P5 et au-delà). En 2021 et 2022, les hauts fonctionnaires qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite seront principalement des hommes, ce qui offre au Bureau une occasion d'améliorer l'équilibre hommes-femmes à ce niveau hiérarchique. Cela passera à la fois par des pratiques de recrutement et de sélection volontaristes et par un effort déployé en continu pour développer le potentiel de direction et de gestion des femmes déjà en poste; et il faudra en parallèle renforcer une culture organisationnelle inclusive au moyen des mesures décrites dans le cadre des initiatives correspondantes ci-après.

Figure 2. Nombre de hauts fonctionnaires qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours de la période 2019-2024
(personnel permanent, grades P5 et supérieurs)



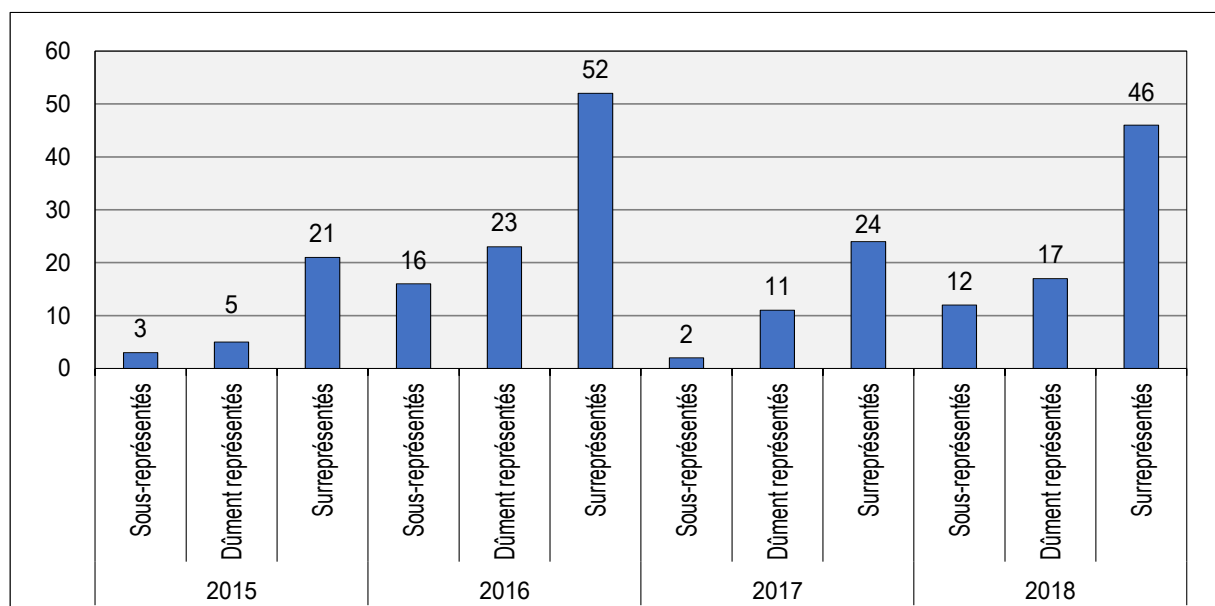
10. La figure 3 montre la répartition géographique des fonctionnaires actuellement en poste qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours de la période 2019-2024. Sur l'ensemble de ces fonctionnaires, 32 sont originaires d'Etats Membres qui pour l'heure sont recensés comme étant sous-représentés dans la composition du personnel du Bureau, tandis que 78 autres sont originaires d'Etats Membres dûment représentés ou surreprésentés.

Figure 3. Nombre de fonctionnaires qui atteindront l'âge du départ obligatoire à la retraite au cours de la période 2019-2024, par niveau de représentation des Etats Membres
(personnel permanent de la catégorie des services organiques et catégories supérieures)



11. Au cours de la période 2015-2018, le Bureau a recruté 232 nouveaux ⁶ fonctionnaires de la catégorie des services organiques et supérieures, dont 33 étaient ressortissants d'Etats Membres sous-représentés. Au vu des données relatives au recrutement, il apparaît clairement que, malgré les efforts du Bureau pour promouvoir une plus grande diversité géographique au sein de son personnel, les candidats externes retenus pour des postes financés par le budget ordinaire dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures continuent de venir principalement d'Etats Membres surreprésentés (voir figure 4).

Figure 4. Nombre de fonctionnaires recrutés au cours des cinq dernières années, par niveau de représentation des Etats Membres
(personnel permanent de la catégorie des services organiques et catégories supérieures)



12. Au cours d'une année classique, environ 50 pour cent des postes vacants financés par le budget ordinaire dans la catégorie des services organiques et catégories supérieures sont attribués à des candidats qui occupent déjà un poste émergeant au budget ordinaire au titre d'un contrat de durée limitée ou sans limitation de durée. Il s'agit là d'une conséquence positive de l'engagement pris par le Bureau d'offrir des perspectives de carrière et de mobilité à son personnel. Sur les 50 pour cent de postes restants, la moitié environ est attribuée à des candidats qui sont déjà titulaires d'un autre type de contrat au BIT. Ces tendances en matière de recrutement devront être prises en compte au moment de l'élaboration des stratégies visant à progresser vers la parité hommes-femmes et la diversité géographique et de la détermination des critères de mesure et des indicateurs de succès.
13. Comme le montre cette analyse, étant donné le faible taux de rotation du personnel, le nombre réduit de départs à la retraite et l'intérêt pour le personnel interne d'avoir des perspectives de carrière, la situation actuelle limite nettement les possibilités dont dispose le Bureau pour progresser vers la parité hommes-femmes et améliorer la diversité géographique au cours des cinq prochaines années et, de fait, pose des difficultés quant au simple maintien du statu quo. En outre, comme cela a été relevé plus haut, il faudra dûment tenir compte des dispositions applicables du Statut du personnel, si les conditions requises pour être admis à concourir devaient être restreintes par exemple. On rappellera à cet égard que des dispositions quasiment identiques existent dans les statuts du personnel de toutes les

⁶ Personnes qui n'occupaient pas précédemment un poste financé par le budget ordinaire de l'OIT dans la catégorie des services organiques ou dans les catégories supérieures.

institutions spécialisées des Nations Unies. La jurisprudence du Tribunal confirme que des éléments tels la nationalité, le sexe et l'âge peuvent être considérés comme des critères déterminants uniquement lorsque, au cours d'une procédure de recrutement, il faut départager deux ou plusieurs candidats présentant le même niveau de compétence, de rendement et d'intégrité.

14. Par conséquent, les propositions qui consistent à lever les obstacles à la parité hommes-femmes ou à la diversité géographique en ciblant des groupes de candidats spécifiques devront être énoncées en des termes clairs et mesurés tout en étant transparentes et juridiquement fondées. Comme indiqué plus haut, ces propositions nécessiteront vraisemblablement d'apporter des amendements aux dispositions du Statut du personnel, amendements qui pourraient être présentés au Conseil d'administration à une session future, si celui-ci le demande et après les consultations internes voulues.
15. Malgré les difficultés et les contraintes exposées ci-dessus, des possibilités existent à court et à long terme d'améliorer l'équilibre hommes-femmes et la diversité géographique tout en restant attaché au recrutement d'un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité.

Plan d'action

16. Le plan d'action a pour principal objectif de favoriser une représentation plus équilibrée des hommes et des femmes et d'améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT en garantissant que tout l'éventail des compétences et des expériences requises du personnel du BIT soit pris en considération afin que l'OIT puisse s'acquitter efficacement de son mandat. Il comprend plusieurs initiatives, chacune visant à éliminer un certain nombre d'obstacles à la diversité, dont le calendrier de mise en œuvre est reproduit en annexe. Le plan d'action est conçu pour aider le Bureau à atteindre les cibles concernant la parité hommes-femmes et la diversité géographique fixées dans la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) et le Plan d'action du BIT pour l'égalité entre hommes et femmes 2018-2021.

Initiative 1. Elargir les activités de sensibilisation

17. Le Bureau a beaucoup investi dans le renforcement des activités de sensibilisation, notamment en ce qui concerne la diffusion des avis de vacance de poste. La mise en service en 2018 d'un nouvel outil de recrutement en ligne appelé «ILO Jobs» a déjà contribué à faire mieux connaître les possibilités d'emploi au BIT et à assurer une diffusion plus large des avis de vacance de poste. Plus de 91 000 personnes se sont inscrites sur ILO Jobs, et le site a été consulté plus d'1,5 million de fois depuis son lancement. ILO Jobs permet également au Bureau de tenir à jour une base de données de candidats extérieurs en vue de futures campagnes de diffusion ciblées. Pour la diffusion de ses offres d'emploi, le Bureau continuera d'utiliser, outre ILO Jobs, les portails d'emploi en ligne tels que LinkedIn ainsi que les revues et journaux spécialisés; il continuera également de communiquer les offres d'emploi aux missions et aux organisations d'employeurs et de travailleurs établies à Genève. D'autres mesures seront prises. S'appuyant sur des travaux de recherche approfondis concernant les principaux portails d'emploi en ligne ainsi que sur les conseils de spécialistes de la communication, le Bureau sélectionnera de nouveaux portails pour la publication et la diffusion de ses offres d'emploi. Il mettra en place un système d'alerte automatique à l'intention des missions et des organisations d'employeurs et de travailleurs établies à Genève pour garantir la diffusion immédiate et systématique des avis de vacance de poste aux mandants. Les bureaux régionaux, les équipes d'appui au travail décent et les bureaux de pays ainsi que les projets par pays seront encouragés à diffuser les avis de

vacance de poste à l'échelle nationale en veillant à ce qu'ils parviennent aux publics concernés, notamment aux mandants et aux universitaires. En outre, la candidature des personnes qualifiées possédant une expérience intéressante pour les trois groupes de mandants (travailleurs, employeurs et gouvernements) sera expressément encouragée dans les avis de vacance de poste.

Initiative 2. Investir dans la diversité: constituer des réserves de talents

18. Grâce aux nouvelles fonctionnalités de l'outil de recrutement en ligne ILO Jobs, le Bureau pourra envisager de constituer une réserve de talents composée de fonctionnaires originaires d'Etats Membres sous-représentés qui occupent des postes non pris en compte dans les statistiques actuelles sur la diversité du personnel du BIT, à savoir les fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux, les fonctionnaires de la catégorie des services généraux et l'ensemble des fonctionnaires qui travaillent sur des projets de coopération pour le développement. Pourraient également en faire partie des jeunes qui collaborent déjà avec le BIT en qualité d'experts associés ou de stagiaires. Ces nouvelles fonctionnalités pourraient notamment servir à mettre au point des campagnes d'information et des alertes électroniques pour donner aux avis de vacance de poste toute la publicité voulue et attirer le plus de candidatures possible.
19. En outre, le Bureau étudiera la possibilité de constituer une réserve de candidats extérieurs auxquels il pourra faire appel afin de pourvoir des postes vacants spécifiques. Il s'agirait de personnes originaires d'Etats Membres sous-représentés qui auraient postulé pour un emploi au BIT, seraient allées assez loin dans le processus de sélection mais n'auraient finalement pas été prises. Le Bureau accueillera en outre avec intérêt les propositions que pourront lui soumettre les Etats Membres désireux de soutenir les efforts qu'il déploie pour améliorer la diversité au sein de son personnel dans le cadre du programme des jeunes experts associés. Le Bureau continuera également de réfléchir aux moyens d'aider activement les jeunes à acquérir de l'expérience et d'améliorer leurs chances de postuler avec succès le moment venu. Le Bureau examinera aussi ses outils d'évaluation afin de s'assurer qu'ils répondent efficacement à la nécessité de promouvoir la diversité au sein du personnel ainsi qu'une culture inclusive.

Initiative 3. Réviser les descriptions d'emplois génériques

20. Les avis de vacance concernant les postes de la catégorie des services organiques qui sont financés par le budget ordinaire sont rédigés sur la base des descriptions d'emplois génériques du BIT, qui ont été établies il y a plus de quinze ans. L'équipe spéciale a néanmoins constaté que les exigences minimales relatives aux connaissances linguistiques, à la formation et à l'expérience telles qu'elles sont définies dans ces descriptions génériques constituent un obstacle à la diversité. Le Bureau propose par conséquent de lancer un processus de consultation approprié en vue de revoir ces exigences de manière à mieux tenir compte de la nature de l'expérience professionnelle dans une économie moderne mondialisée qui fonctionne en réseau, à reconnaître la valeur potentielle d'une vaste expérience professionnelle acquise dans un domaine pertinent, notamment auprès des mandants tripartites, et à garantir que les connaissances linguistiques, la formation et l'expérience minimales exigées pour chaque poste sont réalistes et correspondent à de vrais besoins.

Initiative 4. Cibler les recrutements

21. Etant donné que les perspectives de recrutement seront relativement limitées dans les années qui viennent, le Bureau propose de passer en revue les postes appelés à devenir vacants ainsi que les besoins de l'Organisation afin de recenser toute possibilité de cibler les recrutements. Il faudra à cette fin garder à l'esprit que les modifications des règles, règlements, politiques, procédures et directives du BIT applicables au recrutement et à la sélection qui pourraient se révéler nécessaires ne devront avoir aucune incidence négative sur les possibilités d'évolution de carrière des fonctionnaires en activité ni sur leur mobilité. Compte tenu de ce qui précède, il sera fait en sorte d'ouvrir, dans la mesure du possible, davantage de postes aux premiers grades de la catégorie des services organiques (P1 et P2) en vue de recruter, parmi les candidats extérieurs, des jeunes originaires d'Etats Membres sous-représentés et d'améliorer ainsi la diversité géographique au sein du personnel.

Initiative 5. Renforcer une culture et des pratiques organisationnelles inclusives

22. La constitution d'une réserve de candidats plus diversifiée est certes nécessaire, mais elle ne suffira pas pour atteindre les objectifs fixés en matière de diversité du personnel. L'équipe spéciale interne a constaté que des préjugés inconscients pouvaient constituer un obstacle de nature non procédurale à l'amélioration de la diversité. Le Bureau a les moyens d'agir pour remédier à ce problème. Il dispensera aux fonctionnaires qui interviennent dans le processus de recrutement et de sélection une formation ciblée afin de réduire l'influence de ces préjugés à toutes les étapes et dans tous les aspects du processus. Des lignes directrices seront élaborées en vue de favoriser la prise en considération des questions de diversité au sein des jurys, lors des entretiens et dans les rapports y relatifs.
23. Le Bureau s'emploiera à consolider une culture organisationnelle inclusive et à favoriser des progrès concrets dans ce domaine en intégrant les thèmes de la diversité et de l'inclusion dans les formations pertinentes actuellement proposées au personnel du BIT. Les formations consacrées à ces questions viendront compléter les formations concernant les préjugés inconscients destinées respectivement aux fonctionnaires qui participent aux processus de recrutement et aux fonctionnaires exerçant des fonctions d'encadrement (voir ci-après).
24. En outre, le Bureau réalisera une série de campagnes visant à rehausser l'importance de la diversité et de l'inclusion dans les activités courantes en mettant en valeur les bienfaits de la diversité et les bonnes pratiques en la matière et en les partageant. Il sera procédé à une évaluation des politiques et procédures pertinentes du Bureau, dans le cadre d'un dialogue social interne en bonne et due forme, en vue de recenser toutes les formes de discrimination, directes ou indirectes, qui entravent l'inclusion et de proposer des mesures pour y remédier.

Initiative 6. Renforcer la responsabilisation et l'exemplarité

25. Le Bureau renforcera la responsabilisation et l'exemplarité du personnel exerçant des fonctions d'encadrement en vue d'encourager une culture organisationnelle qui valorise davantage la diversité et l'inclusion. Un outil de suivi de la diversité hommes-femmes et de la diversité géographique sera créé à l'intention des directeurs généraux adjoints et des sous-directeurs généraux pour qu'ils puissent suivre les progrès accomplis sur ces deux aspects de la diversité. Dans le système d'évaluation du comportement professionnel, les résultats attendus du personnel exerçant des fonctions d'encadrement seront modifiés afin que la diversité ressorte plus clairement comme l'un des objectifs à atteindre. De cette façon, tous les fonctionnaires exerçant des fonctions d'encadrement prendront conscience du rôle qu'ils ont à jouer dans la promotion de la diversité et de l'inclusion sur le lieu de travail et pourront

être évalués à cet égard. En outre, un appui leur sera apporté, notamment dans le cadre de la formation sur les préjugés inconscients, pour les aider à montrer la voie et l'exemple vers l'instauration et la consolidation d'une culture organisationnelle qui valorise la diversité et promeut activement l'inclusion.

Initiative 7. Etablir un rapport annuel sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au BIT

26. Le rapport sur la composition et la structure du personnel du BIT qui est soumis annuellement au Conseil d'administration comporte, sous sa forme actuelle, des informations sur le sexe et la nationalité des fonctionnaires occupant des postes financés par le budget ordinaire. La diversité est évaluée sur la base de cibles relatives à la parité hommes-femmes et à l'éventail souhaité des nationalités, dont la représentation, pour les postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures financés par le budget ordinaire, est déterminée par le taux de contribution des Etats Membres concernés au budget ordinaire. Toutefois, ces postes représentent environ 65 pour cent de l'ensemble des postes de la catégorie des services organiques et des catégories supérieures, et seulement 25 pour cent des effectifs du BIT. Le Bureau propose par conséquent d'élargir le champ des données analysées dans le rapport annuel pour y inclure des données relatives à d'autres catégories de personnel du BIT, de manière à rendre plus précisément compte de la diversité du personnel du Bureau. Le rapport sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique apportera un éclairage plus complet sur l'équilibre hommes-femmes et la répartition géographique au sein des effectifs du BIT et contiendra des données récentes et des projections concernant les progrès réalisés et attendus dans ces domaines.

Suivi

27. Certaines mesures pourront nécessiter de modifier les règles régissant le recrutement et la sélection, tandis que d'autres impliqueront de réviser les lignes directrices et les pratiques existantes ou d'en instituer de nouvelles. Le Bureau collaborera activement avec le Syndicat du personnel du BIT, selon qu'il conviendra, à la conception et à la mise en œuvre des initiatives et des mesures proposées.
28. Le Bureau présentera à la 340^e session du Conseil d'administration (octobre-novembre 2020) un rapport sur l'état d'avancement de la mise en œuvre du plan d'action et de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021). Le Conseil d'administration sera en outre saisi du rapport sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique dans la composition et la structure du personnel du BIT, qui précisera la répartition hommes-femmes et la répartition géographique du personnel permanent, par catégorie et par grade, afin de faciliter l'évaluation des cibles fixées dans la stratégie en matière de ressources humaines.

Projet de décision

29. Le Conseil d'administration:

- a) *approuve le plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT, tel qu'il figure dans le document GB.337/PFA/11, étant entendu que certaines mesures pourront faire l'objet d'un processus de dialogue social interne;*

- b) prie le Directeur général de tenir compte de ses orientations aux fins de l'exécution du plan d'action et de lui soumettre un point de situation sur la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines (2018-2021) pour examen à sa 340^e session (octobre-novembre 2020).*

Annexe

Plan d'action visant à progresser vers la parité hommes-femmes et à améliorer la diversité géographique au sein du personnel du BIT: calendrier de mise en œuvre des mesures proposées (par trimestre)

Dans le cadre de la préparation de l'exécution du plan d'action, le Bureau se conformera au principe du dialogue social et consultera le Syndicat du personnel du BIT chaque fois qu'il y aura lieu au sujet des initiatives et mesures proposées.

Initiative 1: Elargir les activités de sensibilisation

- Mesures**
- Encourager, dans les avis de vacance de poste, la candidature des personnes possédant une expérience qui présente un intérêt pour les trois groupes de mandants (4^e trimestre 2019).
 - Etendre les partenariats avec les bureaux extérieurs (1^{er} ou 2^e trimestre 2020).
 - Mettre en place un système d'alertes automatiques concernant les offres d'emploi (1^{er} trimestre 2020).
 - S'inscrire sur de nouveaux portails d'emploi en ligne (1^{er} trimestre 2020).

Initiative 2: Investir dans la diversité: constituer des réserves de talents

- Mesures**
- Définition et création de réserves de talents (4^e trimestre 2019).
 - Définition et création d'une réserve de candidats extérieurs qualifiés (4^e trimestre 2019).
 - Examen des outils d'évaluation (1^{er} ou 2^e trimestre 2020).

Initiative 3: Réviser les descriptions d'emplois génériques

- Mesures**
- Révision des exigences énoncées dans les descriptions d'emplois génériques (1^{er} ou 3^e trimestre 2019).
 - Lancement de consultations et d'un dialogue social internes (3^e ou 4^e trimestre 2019).

Initiative 4: Cibler les recrutements

- Mesures**
- Passage en revue des règles, règlements, politiques et procédures du BIT (1^{er} ou 3^e trimestre 2019).
 - Lancement de consultations et d'un dialogue social internes (3^e ou 4^e trimestre 2019).

Initiative 5: Renforcer une culture et des pratiques organisationnelles inclusives

- Mesures**
- Incorporation des thèmes de la diversité et de l'inclusion dans les formations ouvertes au personnel du BIT (1^{er} ou 2^e trimestre 2019).
 - Elaboration de lignes directrices pour les jurys (entretiens et établissement des rapports) (4^e trimestre 2019).
 - Mise à l'essai de la formation sur les préjugés inconscients (4^e trimestre 2019).
 - Déploiement de la formation sur les préjugés inconscients (1^{er} ou 4^e trimestre 2020 ou 1^{er} ou 4^e trimestre 2021).
 - Révision des modalités des entretiens réalisés par les jurys pour garantir la prise en considération de la diversité (1^{er} trimestre 2020).
 - Campagnes de promotion de la diversité et de l'inclusion (1^{er} ou 4^e trimestre 2020 ou 1^{er} ou 4^e trimestre 2021).

Initiative 6: Renforcer la responsabilisation et l'exemplarité

Mesures

- Mise à l'essai de la formation sur les préjugés inconscients à l'intention du personnel d'encadrement (4^e trimestre 2019).
- Déploiement de la formation sur les préjugés inconscients à l'intention des directeurs (1^{er} ou 4^e trimestre 2020 ou 1^{er} ou 4^e trimestre 2021).
- Conception d'un outil de suivi et élaboration de son prototype (4^e trimestre 2019).
- Révision des résultats attendus du personnel exerçant des fonctions d'encadrement pour le cycle d'évaluation du comportement professionnel de 2020 (4^e trimestre 2019).

Initiative 7: Etablir un rapport annuel sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au BIT

Mesures

- Détermination de l'objet et du contenu du rapport (4^e trimestre 2019).
 - Mise à la disposition des membres du Conseil d'administration du nouveau rapport sur la parité hommes-femmes et la diversité géographique au BIT (1^{er} trimestre 2020).
-