



Conseil d'administration

350^e session, Genève, 4-14 mars 2024

Section du programme, du budget et de l'administration

PFA

Segment du personnel

Date: 14 février 2024

Original: anglais

Dixième 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

Diversité, responsabilisation et respect

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^e 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 par le Bureau en 2022-23 au regard des principales réalisations attendues de la stratégie en matière de ressources humaines et des résultats prévus pour les étapes intermédiaires (voir le projet de décision au paragraphe 65).

Objectif stratégique pertinent: Aucun.

Principal résultat: Catalyseur C: Une gestion efficace, efficiente, axée sur les résultats et transparente.

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.350/PFA/INF/6](#); [GB.350/PFA/9](#); [GB.347/PFA/14](#); [GB.343/PFA/14](#); [GB.337/PFA/11](#).

► Table des matières

	Page
Introduction	5
Principales réalisations attendues: progrès accomplis	5
Résultat 1: Diversité au sein du personnel et compétences nécessaires pour aborder l'avenir	5
Résultat 2: Environnement sous le signe du respect et d'une plus grande autonomie	10
Résultat 3: Mettre la technologie au service de l'efficacité des ressources humaines par la modernisation et la numérisation continues de cette fonction	14
Perspectives pour 2024-25.....	16
Projet de décision.....	18
Annexe	19

► Introduction

1. À sa 343^e session (novembre 2021), le Conseil d'administration a approuvé la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 ¹ et demandé au Bureau de la mettre en œuvre en tenant compte des orientations fournies, afin d'attirer, de recruter et de fidéliser un personnel ayant le niveau le plus élevé de compétence, de rendement et d'intégrité, en prenant dûment en considération les questions de genre; la répartition géographique, en veillant aussi à remédier à la sous-représentation; l'expérience professionnelle utile pour les trois groupes de mandants; et les possibilités offertes aux jeunes, aux jeunes professionnels et aux personnes en situation de handicap. À sa 347^e session (mars 2023), le Conseil d'administration a examiné un rapport sur les progrès accomplis au cours de la première année de mise en œuvre de la stratégie ² et a donné des orientations au Bureau.
2. Les résultats attendus de la Stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines 2022-2025 sont les 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 document décrit les progrès accomplis par le Bureau en 2022-23, à mi-parcours de la période couverte par la stratégie en matière de ressources humaines, au regard des principales réalisations attendues et des résultats prévus pour les étapes intermédiaires (voir le projet de décision au paragraphe 65).

► 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. Le projet de révision des **descriptions d'emplois génériques** pour la catégorie des services généraux au siège et pour la catégorie des services organiques au niveau mondial apporte un éclairage important pour cerner les critères de réussite requis, en analysant la façon dont le

¹ GB.343/PFA/14.

² GB.347/PFA/14.

travail du personnel du BIT a évolué et en veillant à ce que les descriptions de poste reflètent fidèlement les fonctions, les compétences et aptitudes professionnelles, l'expérience et les exigences en matière de qualifications applicables au monde du travail actuel, sans perdre de vue les besoins à venir. Le projet a progressé à un rythme soutenu au cours de l'exercice biennal, des consultations ayant été menées avec le personnel concerné, des responsables, des experts du domaine et des représentants syndicaux. Après la signature d'un nouvel **accord collectif** entre le Bureau et le Syndicat du personnel de l'OIT, en mai 2023, 319 nouvelles descriptions d'emplois ont été assignées à des fonctionnaires occupant un poste relevant de la famille d'emplois des spécialistes techniques ou de celle des spécialistes de l'évaluation, ce qui représente 49,8 pour cent des fonctionnaires de la catégorie des services organiques dont le poste est associé à une description d'emploi générique au niveau mondial. L'examen des fonctions exercées par les secrétaires, les assistants administratifs et le personnel d'appui administratif a conduit à la création d'une famille d'emplois unique, dénommée «Assistants, administration générale et appui administratif», et à l'établissement de sept descriptions d'emplois génériques. En décembre 2023, ces descriptions ont été annexées à l'accord collectif et 120 nouvelles descriptions d'emplois génériques ont été assignées aux fonctionnaires concernés, qui représentent 49,6 pour cent du groupe cible du personnel des services généraux en poste au siège.

5. Ces descriptions d'emplois génériques tiennent compte des **exigences minimales** uniformisées en matière d'éducation et d'expérience définies en août 2022, qui visent à améliorer la transparence et la cohérence tout en garantissant que les exigences associées à un poste donné correspondent à des besoins réels et ne créent pas d'obstacles inutiles à la diversité des effectifs³. Le niveau minimum d'études et le nombre d'années d'expérience requis sont identiques pour tous les postes de même grade et un diplôme universitaire de premier cycle assorti de quelques années d'expérience supplémentaires dans un domaine pertinent peut être accepté en lieu et place d'un diplôme d'études supérieures de deuxième cycle. En outre, la définition de ce que l'on entend par «expérience acquise au niveau international» a été élargie et précisée. Grâce à ces modifications, des candidats venant d'horizons plus larges et ayant des parcours professionnels plus divers ont désormais la possibilité de postuler.
6. Conscient du fait que les processus de consultation, de recensement et d'analyse des lacunes à combler en matière de compétences font partie intégrante de la planification stratégique des effectifs, le Bureau a entamé un **inventaire des compétences**. La phase 1 de cet inventaire porte sur les compétences requises pour atteindre les résultats stratégiques (1 à 7) et concerne environ 1 200 fonctionnaires du siège et des bureaux régionaux – directeurs et chefs de service de départements stratégiques, spécialistes techniques, conseillers techniques principaux et coordonnateurs des programmes nationaux. Une taxonomie rigoureuse des compétences a été établie dans le cadre d'une série d'ateliers auxquels ont participé des groupes de fonctionnaires chargés de la réalisation de chacun des différents résultats stratégiques. Cette taxonomie comprend des compétences essentielles, des compétences techniques, des compétences d'encadrement et des compétences spécifiquement axées sur les résultats stratégiques à atteindre. Parallèlement, un outil d'inventaire des compétences a été intégré au système de gestion des talents du BIT. L'inventaire des compétences a été lancé en novembre 2023 et, à la mi-janvier 2024, 79 pour cent des personnes qui avaient participé à la phase 1 avaient dressé la liste de leurs compétences. Au cours du premier trimestre de 2024, des analyses statistiques seront réalisées et des travaux visant à définir plus précisément les

³ Comme indiqué dans le plan d'action visant à améliorer la diversité des effectifs, [GB.337/PFA/11](#).

besoins, à étudier les lacunes et à élaborer des solutions permettant d'y remédier seront menés. Les consultations relatives aux compétences pour les groupes prioritaires participant à la phase 2 (responsables sur le terrain et personnel d'appui administratif des services généraux) débiteront au cours du premier trimestre de 2024.

1.2 Domaine d'intervention: attirer, recruter et mobiliser un personnel issu d'horizons divers

7. Pendant la période 2022-23, le Bureau a pris toute une série de mesures pour promouvoir la diversité et l'inclusion, que ce soit dans le cadre de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines ou d'autres stratégies thématiques de l'OIT visant à encourager un traitement équitable et à mettre en place des cultures inclusives au profit de certains groupes ⁴. Dans le contexte des ressources humaines, les moyens d'action sont notamment la sensibilisation, le recrutement, l'élaboration de politiques, le changement de culture et l'organisation des carrières, ainsi que l'appui aux réseaux, aux communautés et aux groupes-ressources des employés de l'OIT et la collaboration avec ceux-ci.
8. En ce qui concerne la **sensibilisation**, le Bureau a pris des mesures supplémentaires pour attirer des candidats de divers horizons, dont certains justifiant d'une expérience utile pour les trois groupes de mandants, et a sollicité l'aide et les orientations de ces derniers à cet effet. Des mesures ont été prises pour transmettre les informations relatives aux avis de vacance de poste publiées par le Système de recrutement, d'affectation et de placement du personnel (RAPS) aux référents désignés par les mandants ainsi qu'aux sous-groupes de mandants. Des avis de vacance concernant des postes importants ont été publiés dans les **médias sociaux** pour lesquels l'OIT dispose d'un compte institutionnel et le Bureau a fait appel à un prestataire de services externe spécialisé dans l'appui aux activités de communication des organisations internationales. Celui-ci a également mis au point des campagnes ciblées visant à susciter des candidatures plus nombreuses et plus variées, notamment du point de vue du genre et de la nationalité, et à pourvoir certains postes pour lesquels le recrutement s'avérerait difficile.
9. En 2022-23, le BIT a participé à huit **salons des carrières** organisés par des universités du monde entier, y compris dans des régions comptant un grand nombre de pays non représentés ou sous-représentés, et, dans ce cadre, a eu des échanges avec des visiteurs de nationalités et d'horizons professionnels très divers. Il a également participé à des salons virtuels organisés pour aller à la rencontre de certains groupes, notamment des femmes occupant des postes à responsabilité et des personnes en situation de handicap. Il a dialogué avec des organisations œuvrant en faveur des personnes en situation de handicap afin de leur présenter les activités de l'OIT et de mieux cerner les difficultés faisant obstacle au recrutement de leurs membres.
10. En 2022-23, le Bureau a publié 153 **avis de vacance de poste** par l'intermédiaire du RAPS. Durant cette période, le délai moyen de recrutement – de la date de clôture du dépôt des candidatures jusqu'à la sélection finale – était de 197 jours.
11. En ce qui concerne les projets de coopération pour le développement, 233 postes de la catégorie des services organiques ont été pourvus au cours de la période 2022-23. Pour les **postes clés affectés à ces projets**, le délai moyen entre la date de clôture du dépôt des

⁴ Notamment le plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes, qui est conforme au Plan d'action à l'échelle du système des Nations Unies sur l'égalité des sexes et l'autonomisation des femmes (ONU-SWAP), et la stratégie de l'OIT pour l'inclusion des personnes en situation de handicap, qui est conforme à la Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap

candidatures et la prise de fonctions des candidats sélectionnés était de 124 jours civils en 2022 et de 122 jours civils en 2023. Pour l'ensemble des postes affectés à des projets de coopération, le délai moyen entre la sélection finale du (de la) candidat(e) et sa prise de fonctions était de 65 jours (soit une légère amélioration par rapport aux trois années précédentes, où ce délai était de 68 jours).

12. La **Boîte à outils en ligne pour le recrutement et la sélection du personnel dans le cadre de la coopération pour le développement**, qui a été finalisée et lancée en novembre 2023, définit les meilleures pratiques à suivre à chaque étape du processus, en mettant l'accent sur la planification précoce, la réduction du délai de mise en route du projet et l'investissement des responsables du recrutement. Disponible dans les trois langues de travail de l'OIT, cette ressource vise à aider les responsables et les fonctionnaires participant au recrutement du personnel affecté à la coopération pour le développement à s'acquitter de leurs tâches. Il répond aux observations et aux recommandations formulées par les commissaires aux comptes et par le Réseau d'évaluation de la performance des organisations multilatérales, dans l'examen réalisé par celui-ci, qui soulignent la nécessité d'élaborer des lignes directrices régissant la procédure de recrutement du personnel affecté à la coopération pour le développement, d'harmoniser les procédures de recrutement et de sélection à l'échelle du Bureau et d'accélérer les procédures de recrutement.
13. Plusieurs initiatives importantes tendant à offrir des perspectives de carrière aux femmes ont été lancées en 2022-23. Le programme «Malkia», destiné aux femmes fonctionnaires du BIT travaillant sur le terrain et occupant un poste à la classe P3 ou relevant de la catégorie des services organiques nationaux (40 participantes), et le programme interorganisations «EMERGE», qui s'adresse à des femmes occupant un poste à la classe P3 à Genève (9 fonctionnaires du BIT), ont pour objectif de constituer **une filière de futures hautes responsables**. Vingt-quatre fonctionnaires du BIT ont participé au programme «Leadership, Women and the UN» proposé par l'École des cadres du système des Nations Unies. Ce programme, qui est spécialement conçu pour les femmes occupant des postes P4 ou P5, aide les intéressées à améliorer leur capacité à diriger des équipes, tout en leur permettant de se constituer un réseau et d'apprendre les unes des autres. Il porte sur les différentes manières d'exercer des responsabilités, la dimension de genre et la dimension culturelle associées à l'exercice de responsabilités et les expériences faites à l'ONU. Le **programme de mentorat professionnel destiné aux femmes** a été lancé en 2022 dans le but précis d'accélérer les progrès accomplis dans la réalisation de la parité femmes-hommes au niveau des hauts responsables du BIT. Soixante-trois femmes issues de divers départements du Bureau en ont bénéficié et ont ainsi été épaulées par un nombre équivalent de mentors. Au 31 décembre 2023, 25 pour cent des participantes avaient soit obtenu une promotion, soit gagné un concours leur permettant de passer d'un poste financé par des ressources extrabudgétaires à un poste financé par le budget ordinaire, soit relevé un nouveau défi, en prenant un autre poste au même grade.
14. Au 31 décembre 2023, la proportion de **femmes occupant des postes de direction** (P5 et au-delà financés par le budget ordinaire) s'établissait à 43 pour cent, ce qui est supérieur aux objectifs fixés pour 2023 et 2025. Les efforts devront être maintenus pour que la situation à cet égard demeure stable et continue de s'améliorer, y compris lorsque certaines hautes responsables prendront leur retraite d'ici quelques années. Il faudra également attirer et recruter davantage d'hommes à des postes de grade inférieur afin de respecter la fourchette de 47 à 53 pour cent de femmes fixée par ONU-femmes en vue d'atteindre la parité.
15. Le Bureau devra continuer à améliorer la représentation géographique dans l'ensemble de ses services. Au cours de la période 2022-23, neuf pays sont venus s'ajouter à ceux déjà

représentés au BIT. Toutefois, en dépit des efforts de communication qui ont été faits, seuls 15 pour cent des fonctionnaires permanents qui ont été recrutés pendant cette période étaient originaires de pays sous-représentés – un résultat inférieur à l'objectif de 17 pour cent qui avait été fixé à la fin de 2021.

16. Le **programme de perfectionnement à l'intention des fonctionnaires de la catégorie des services organiques nationaux** a été lancé pour remédier à ce problème, en apportant un appui aux fonctionnaires locaux qui présentent leur candidature à des postes internationaux soumis à des critères de représentation géographique. À l'origine, ce programme d'organisation des carrières n'était proposé qu'aux fonctionnaires nationaux originaires de pays sous-représentés ou non représentés. À la demande des régions, sa portée a été élargie afin que certains fonctionnaires nationaux originaires de pays suffisamment représentés ou surreprésentés puissent en bénéficier également, bon nombre des pays concernés risquant de devenir sous-représentés ou non représentés dans les années à venir compte tenu des futurs départs à la retraite. Inauguré en 2023, ce programme de perfectionnement, qui dure deux ans, se poursuivra en 2024. Il comprend deux modules fondamentaux (le programme de formation de nouveaux dirigeants de l'École des cadres du système des Nations Unies et le **programme d'apprentissage des langues à distance**) et plusieurs modules facultatifs (accompagnement personnalisé pour cadres, programme d'organisation des carrières et séances de préparation d'une candidature à un postes au BIT, entre autres), et peut donc être adapté aux besoins d'apprentissage particuliers de chaque participant. Quatre-vingt-dix fonctionnaires nationaux participent à ce programme, dont 41 pour cent de femmes et 67 pour cent de fonctionnaires originaires de pays sous-représentés (19 fonctionnaires) ou non représentés (41 fonctionnaires).
17. En 2022-23, le Bureau a lancé deux nouveaux programmes de formation en ligne afin de promouvoir un changement de culture en faveur de la diversité et de l'inclusion. Une formation obligatoire sur **l'inclusion du handicap** visant à améliorer la compréhension du handicap et à en promouvoir l'inclusion au sein du personnel a été instituée, et une formation intitulée «**L'égalité des genres est importante: Réaliser un changement transformateur en matière de genre**» a été proposée pour renforcer les connaissances sur l'égalité de genre et donner des outils pratiques pour tenir compte des questions de genre sur le lieu de travail et dans les activités quotidiennes du BIT. Dans le cadre du Plan d'action du BIT pour l'égalité entre femmes et hommes 2022-2025, de hauts responsables du BIT ont suivi une formation sur des thèmes liés au genre. Ils ont également dialogué avec le Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes en situation de handicap, afin de mieux comprendre les difficultés auxquelles se heurtent les fonctionnaires du BIT qui souffrent d'un handicap ou qui ont une personne à charge atteinte d'un handicap.

1.3 Domaine d'intervention: développer les capacités d'exécution

18. Les activités de développement des capacités spécifiquement mises en avant au titre des trois résultats de la stratégie de l'OIT en matière de ressources humaines ne représentent qu'une partie des activités de renforcement des capacités faisant l'objet d'une gestion centralisée qui sont proposées au personnel. Parmi la large gamme de cours qui constituent l'offre standard de formations destinées au personnel figurent des cours de langue, des cours de communication et des formations à la gestion des conflits, à la gestion du personnel et à la gouvernance interne. Ces formations pouvant être suivies en ligne et étant désormais accessibles au personnel partout dans le monde, elles suscitent un intérêt et une demande accrus. L'atelier d'orientation destiné au personnel nouvellement recruté est aujourd'hui

organisé aussi bien en ligne qu'en présentiel, un format plus efficace qui permet à davantage de fonctionnaires de bénéficier de cette formation.

19. Outre les activités de développement des capacités organisées de manière centralisée, des **fonds décentralisés alloués au perfectionnement du personnel** sont affectés aux unités administratives dans le monde entier pour répondre aux besoins particuliers en matière de perfectionnement du personnel aussi bien à l'échelle des départements et des bureaux que sur le plan individuel. Un coordonnateur de la formation (ou, dans certains bureaux, un comité de la formation) est chargé d'aider le directeur à élaborer une stratégie de formation pour la période biennale. Ces coordonnateurs reçoivent une formation et des orientations de HRD concernant les priorités de l'Organisation en matière de formation. Ils peuvent également produire des rapports sur les objectifs de perfectionnement du personnel qui relèvent de leur domaine de compétence.
20. Étant donné l'étendue de l'offre existante en matière de renforcement des capacités, le temps consacré à ces activités doit être investi de manière stratégique, en tenant compte des besoins. L'indicateur utilisé pour mesurer la pertinence des programmes centralisés ou décentralisés de perfectionnement du personnel est tiré de l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle et porte sur le pourcentage de fonctionnaires qui disent bénéficier des formations et des activités de perfectionnement nécessaires pour être efficaces dans leur travail. Cette enquête n'a pas été menée en 2022-23, en conséquence de quoi il n'a pas été possible de fournir de résultat intermédiaire concernant cet indicateur. Toutefois, ces programmes continuent de faire l'objet d'une forte demande et les retours des apprenants sont positifs.
21. La formation en milieu de travail constitue un autre moyen efficace de développer les capacités et la mobilité du personnel peut à la fois favoriser le développement de nouvelles compétences et attester un bon niveau de compétences transférables. La **mobilité du personnel du BIT** s'accroît, 309 fonctionnaires ayant changé de poste ou de lieu d'affectation en 2022-23. La mobilité géographique a été deux fois plus importante en 2023 qu'en 2022, 58 fonctionnaires ayant changé de lieu d'affectation en 2023 contre 29 en 2022. La mobilité fonctionnelle a également progressé, 114 fonctionnaires ayant changé de poste au sein du même lieu d'affectation en 2023, contre 108 en 2022. La révision de la politique de mobilité du personnel du BIT, qui fait actuellement l'objet d'une négociation, devrait contribuer à ce que cette tendance se poursuivre.

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

22. Le comportement professionnel fait toujours l'objet d'un bon suivi au BIT: au 31 décembre 2023, le taux de conformité aux règles en la matière s'élevait à 89 pour cent.
23. Pour encourager une culture de la performance à l'échelle du Bureau, celui-ci a mis au point un éventail complet d'activités d'apprentissage à l'intention des responsables hiérarchiques et des autres membres du personnel au niveau mondial. Une nouvelle formation en ligne, intitulée «**Suivi efficace du comportement professionnel**», a été testée en décembre 2022; en 2023, huit ateliers de deux demi-journées ont été organisés dans les trois langues de l'Organisation, auxquels ont participé 146 responsables. Cet atelier a suscité un vif intérêt et sera de nouveau proposé au premier trimestre de 2024. Une version abrégée a été organisée pour des hauts responsables et des groupes d'assistants RH des régions Amériques, Afrique

et Asie et Pacifique, ainsi que pour des coordonnateurs chargés du suivi du comportement professionnel (262 participants au total). Un module de formation en ligne sur le cadre de suivi du comportement professionnel a été élaboré en 2023 et sera mis à la disposition de l'ensemble du personnel début 2024. D'autres formations proposées ont pour thèmes «Réussir mes entretiens de performance», «Donner et recevoir du feedback» et «Conversations GROWTH». Au total, sur la période biennale, plus de 950 responsables et autres membres du personnel ont bénéficié d'un type de formation sur le suivi du comportement professionnel.

24. L'indicateur conçu pour mesurer l'efficacité du cadre de suivi du comportement professionnel, qui est repris de l'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle, est le pourcentage de fonctionnaires qui indiquent que le BIT fait clairement le lien entre les comportements et leurs conséquences. Cette enquête n'ayant pas été menée en 2022-23, il n'a pas été possible de présenter le résultat intermédiaire obtenu concernant cet indicateur. Les travaux du Comité des rapports⁵ proposent une autre approche pour analyser le lien entre les comportements et leurs conséquences. En 2022-23, le comité a suivi le dossier de 62 fonctionnaires dont le comportement professionnel ne répondait pas aux attentes, formulant des recommandations à l'intention des fonctionnaires concernés et de leurs supérieurs hiérarchiques en vue de contribuer à une amélioration de la situation (notamment par la mise en place d'un plan d'amélioration du comportement professionnel). Certains de ces dossiers sont toujours ouverts et un certain nombre de fonctionnaires ont amélioré leur comportement professionnel, tandis que 22 personnes ont quitté le Bureau en raison d'une décision administrative, d'une démission ou d'une fin de contrat.

2.2. Domaine d'intervention: nouvelles méthodes de travail

25. Une nouvelle politique **sur les modalités de travail flexibles** est entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2023. Tenant compte de l'évolution du cadre professionnel et du nouveau contexte environnemental, elle offre aux fonctionnaires un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permet d'assurer la fourniture des services grâce à une meilleure productivité. Bien qu'elles aient été conçues pour l'ensemble du personnel, ces nouvelles modalités s'appliquent dans le cadre d'accords volontaires, sous réserve des exigences du service et seulement si les tâches à accomplir s'y prêtent. Cette politique reconnaît qu'il est important que les fonctionnaires passent du temps ensemble au bureau dans l'intérêt du travail d'équipe et de la cocréation; elle contient des dispositions claires visant à garantir une présence adéquate au bureau à tout moment et limite de façon stricte le recours au télétravail en dehors du lieu d'affectation.
26. L'entrée en vigueur de cette nouvelle politique a donné lieu à toute une série d'initiatives visant à accompagner ce changement, notamment une stratégie de communication interne et des formations sur mesure à l'intention des responsables hiérarchiques et des autres fonctionnaires. Le Directeur général a annoncé l'instauration de la nouvelle politique au personnel lors d'une réunion générale, au cours de laquelle il a demandé aux fonctionnaires de faire usage de ces nouvelles dispositions de manière responsable et dans un esprit de collaboration. Les hauts responsables ont bénéficié de séances d'information spécifiques, pour être parfaitement à même d'appuyer la mise en œuvre de cette nouvelle politique. Plus de 1 000 fonctionnaires du Bureau ont assisté à une série de webinaires régionaux qui leur ont

⁵ Créé par le Directeur général, le Comité des rapports est un organe chargé de contribuer à la mise en œuvre du cadre de suivi du comportement professionnel et de formuler des recommandations à l'intention des membres du personnel et de leurs supérieurs hiérarchiques, au sujet de cette mise en œuvre, et du Directeur général, au sujet des fonctionnaires qui effectuent leur stage et des cas d'insuffisance professionnelle persistante.

expliqué la nouvelle politique, sa raison d'être et les procédures qui l'accompagnent. Par la suite, 527 fonctionnaires ont participé à l'un des 28 ateliers en ligne visant à répondre aux questions d'ordre pratique concernant la mise en œuvre de la politique au niveau individuel ainsi qu'aux niveaux des équipes et du Bureau.

27. La mise en place du nouveau cadre de modalités de travail flexibles s'accompagne en outre de recommandations et de formations sur la manière de diriger des équipes hybrides et virtuelles, d'assurer le suivi du comportement professionnel des membres de ces équipes et de travailler efficacement au sein de celles-ci.
28. Les modalités de travail flexibles semblent donner de bons résultats et très peu de problèmes ont été signalés à cet égard. À la fin de 2024, HRD examinera la mise en œuvre de cette politique et ses conséquences sur les méthodes de travail, en consultation avec le Comité du Syndicat du personnel. Des recommandations sur d'éventuels ajustements seront ensuite soumises au Directeur général.
29. Le Bureau a achevé l'élaboration d'un **plan d'action triennal sur la santé mentale et le bien-être**, fondé sur les lignes directrices de l'Organisation mondiale de la Santé et de l'OIT sur la santé mentale au travail et la stratégie 2024 des Nations Unies sur la santé mentale et le bien-être, à laquelle l'OIT a activement contribué. Ce plan d'action offre un cadre complet visant à promouvoir la santé physique et mentale et le bien-être de tous les membres du personnel, notamment des activités d'apprentissage pour les responsables hiérarchiques. Il a été approuvé par le Comité pour la sécurité et la santé et adopté par la direction au début de décembre 2023.
30. La **Journée mondiale de la santé mentale 2023** a été célébrée en octobre. Axée sur le thème «La santé mentale est un droit humain universel», elle a donné lieu à une série d'activités, notamment un message vidéo du Directeur général et le lancement de nouvelles pages intranet consacrées à la question de la santé mentale et du bien-être.
31. Les responsables hiérarchiques jouent un rôle important dans la création d'un environnement de travail qui soit propice à une bonne santé mentale et au bien-être. Tous les fonctionnaires qui occupent des postes d'encadrement sont notamment évalués au regard des mesures qu'ils prennent pour promouvoir un environnement de travail respectueux, sûr et inclusif. Le BIT a joué un rôle clé dans l'élaboration du programme «**Lead and Learn**» destiné aux responsables hiérarchiques et consacré à la santé mentale et au bien-être, qui est disponible depuis 2022 sur la plateforme Blue Line de l'École des cadres du système des Nations Unies. En 2023, des messages clés sur la santé mentale et le bien-être ont été intégrés aux formations de l'OIT sur la gestion du personnel et la gestion du comportement professionnel. Tout au long de la période biennale, le Bureau a offert à l'ensemble de son personnel la possibilité d'en apprendre davantage sur la santé mentale et le bien-être, notamment au moyen d'un parcours de formation sur le bien-être, disponible en ligne sur la plateforme LinkedIn Learning.

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

32. Le Bureau continue de s'employer à faire en sorte que les comportements irrespectueux et contraires à l'éthique puissent être repérés, gérés efficacement et dûment sanctionnés, ce qui est essentiel pour garantir **un environnement de travail sûr où le respect est la règle**. Grâce aux efforts concertés de HRD, de la Médiatrice, du Responsable des questions d'éthique, du Bureau de l'audit interne et du contrôle et du Syndicat du personnel, des séances d'information et de formation sur le respect sur le lieu de travail, la lutte contre le harcèlement, l'éthique et la prévention de la fraude et des manquements sont organisées à l'intention du personnel à l'échelle du Bureau. Des séances ont ainsi été organisées pour les responsables de la région

Asie et Pacifique, pour tout le personnel du Bureau régional pour l'Afrique et dans le cadre de la formation visant à optimiser l'efficacité des bureaux extérieurs organisée par le Centre international de formation de l'OIT à Turin. Une campagne plus spécifique, baptisée «ILO Respect», visant à promouvoir les normes les plus élevées qui soient en matière de conduite et de respect et à éliminer toutes les formes de discrimination, de violence et de harcèlement au sein de l'Organisation, sera menée courant 2024.

33. La **formation en ligne sur la prévention des cas d'exploitation et d'atteinte sexuelle** a été mise à jour, et la formation en ligne «**United to respect**», consacrée à la prévention des abus de pouvoir, du harcèlement, du harcèlement sexuel et de la discrimination, a été ajoutée au catalogue. Adaptées de modules mis au point par le Secrétariat de l'ONU, ces formations sont obligatoires pour tous les membres du personnel et tous les stagiaires du BIT. Les taux de participation actuels sont de 95 et 85 pour cent, respectivement. L'actualisation du module de formation en ligne sur l'éthique a commencé en 2023 et sera achevée au premier semestre de 2024.
34. Le Bureau a établi un **code de conduite pour la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement dans le cadre des manifestations placées sous l'égide de l'OIT**, qui a été inauguré lors de la session de 2022 de la Conférence internationale du Travail. Une série de **documents d'information et d'orientation** ont été élaborés dans les trois langues de travail, notamment un guide à l'intention des responsables sur la prévention de toutes les formes de violence et de harcèlement, y compris le harcèlement sexuel et l'exploitation et les atteintes sexuelles, ainsi qu'une note d'orientation plus spécifique sur les meilleures pratiques de gestion durant les enquêtes. Le guide de l'OIT sur le règlement des conflits a été mis à jour. D'autres documents, dont une publication sur l'approche centrée sur la victime au BIT, un guide sur la prévention et la répression de l'inconduite sexuelle, et un guide sur les meilleures pratiques d'enquête à l'intention du personnel, seront publiés prochainement. En 2024, de surcroît, le contenu relatif à la promotion du respect publié sur le **site intranet du BIT** sera étoffé, de même que la documentation de campagne et de sensibilisation sur la lutte contre les comportements hostiles et l'instauration d'un lieu de travail sûr et respectueux destinée à l'ensemble du personnel.
35. Le Bureau achèvera en 2024 la mise à jour de sa **politique de lutte contre le harcèlement**, afin de la rendre conforme aux principes et droits consacrés dans la convention (n° 190) sur la violence et le harcèlement, 2019. Il entend également encourager une culture de la défense des victimes de harcèlement et l'intervention précoce pour résoudre ces problèmes par une approche d'abord informelle. Les mécanismes formels de règlement des conflits, le cas échéant, deviendront plus accessibles.
36. Le Bureau examine actuellement ses politiques et procédures internes pour favoriser davantage le respect de la diversité sous toutes ses formes. La Stratégie des Nations Unies pour l'inclusion du handicap sera mieux appliquée grâce à une **nouvelle politique pour l'inclusion des personnes handicapées**, qui fait actuellement l'objet d'une négociation avec le Syndicat du personnel. Cette nouvelle politique s'inspire de contributions du Groupe-ressource des employés de l'OIT sur l'inclusion des personnes handicapées et des personnes à charge handicapées, et les négociations en cours s'appuient également sur les résultats de **l'enquête sur l'inclusion des personnes en situation de handicap** réalisée en octobre 2023, à laquelle 874 membres du personnel ont répondu.
37. Les améliorations substantielles apportées aux dispositions relatives au **congé parental** au sein du régime commun des Nations Unies et la conclusion d'un **accord collectif révisé sur la**

protection de la maternité et le congé parental offrent un cadre plus inclusif et plus neutre du point de vue du genre pour tous les fonctionnaires qui deviennent parents.

38. Comme suite à une décision prise en novembre 2023 par le Conseil d'administration, le **régime disciplinaire du BIT**, défini au chapitre XII du Statut du personnel, a été révisé. La nouvelle gamme de sanctions et les procédures relatives à l'examen des cas de manquement et à l'application de sanctions disciplinaires ont été communiqués au personnel par l'intermédiaire d'une page spéciale sur l'intranet.

Résultat 3: Mettre la technologie au service de l'efficacité 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

39. La numérisation de tous les processus clés en matière de ressources humaines se poursuit. À la fin de 2023, 66 pour cent d'entre eux étaient numérisés, un chiffre supérieur à l'objectif fixé pour les deux premières années de la période couverte par la stratégie. Outre ses effets positifs sur l'environnement liés à la réduction de l'utilisation de papier, cette numérisation offre un cadre toujours plus efficace à l'appui des activités mondiales en matière de ressources humaines, dans un contexte de recours croissant aux modalités de travail flexibles. La numérisation accrue des tâches relatives aux systèmes et procédures en matière de ressources humaines contribue à améliorer la fourniture des services de base, qui devient plus rapide et plus systématique, et permet au personnel de HRD de consacrer plus de temps aux tâches liées à l'humain et à la relation avec le client.
40. Une nouvelle plateforme d'intégration des nouvelles recrues a été mise en service au début de 2022, qui permet d'accéder facilement à l'ensemble des documents et informations utiles. Elle a fait l'objet d'améliorations en 2023 et est désormais plus conviviale, offrant des informations dans les trois langues. Cette initiative a permis d'améliorer le service aux clients et d'assurer une gestion plus efficace des formalités de nomination.
41. L'initiative pilote de numérisation des dossiers du personnel, lancée en 2022, s'est poursuivie dans le plein respect de la politique du Bureau relative à la protection des données. Les dossiers électroniques préservent l'intégrité et la confidentialité des informations relatives aux fonctionnaires, et des restrictions d'accès appropriées sont en place. Ce système permet d'accéder instantanément et à tout moment aux dossiers du personnel, si nécessaire, et supprime les délais liés à l'accès à ces informations et à leur transmission dans le cadre de diverses procédures administratives.
42. Pour encore gagner en efficacité et optimiser les processus en matière de ressources humaines au niveau mondial, le Bureau étudie la faisabilité et la viabilité d'un système général de classement électronique. INFOTEC a lancé deux projets pilotes en 2023, dont les résultats seront présentés au Comité de gouvernance des technologies de l'information en avril 2024, après quoi une décision sera prise quant à l'approche la plus viable pour la gestion des documents officiels à l'avenir.
43. Outre la numérisation de la fonction d'aide aux utilisateurs d'ILO People, intervenue en 2022, deux nouvelles fonctionnalités ont été ajoutées en 2023 au système de gestion des talents du BIT. Premièrement, le Bureau a lancé la première phase de la mise en place de l'outil d'auto-évaluation aux fins du recensement des compétences, qui permet aux spécialistes

techniques d'évaluer leurs compétences, en collaboration avec leurs responsables, afin de cerner d'éventuelles lacunes et les besoins de formation correspondants. Deuxièmement, le module de suivi du comportement professionnel d'ILO People a été adapté de sorte qu'il puisse servir pour l'évaluation des coordonnateurs résidents des équipes de pays des Nations Unies.

44. Une nouvelle **application de gestion des horaires et des absences** a été créée en 2023 pour appuyer la mise en œuvre des nouveaux droits relatifs au congé parental instaurés par la Commission de la fonction publique internationale, de la nouvelle politique du BIT sur les modalités de travail flexibles et de la décision instaurant deux jours fériés flottants par an au siège à compter du 1^{er} janvier 2024. Pleinement intégrée à IRIS et accessible de n'importe où avec un ordinateur portable du BIT, elle permet aux fonctionnaires et à leurs supérieurs hiérarchiques de gérer et de suivre électroniquement les informations relatives au congé parental, au télétravail, aux heures accumulées et aux jours fériés flottants. L'outil a ainsi nettement gagné en convivialité et en transparence pour le personnel, ce qui favorise la confiance et le travail d'équipe à l'échelle du Bureau. Il permet aux responsables de planifier et de prendre en compte les absences comme il se doit, de gérer le travail à distance de manière équitable et de trouver des remplaçants en temps utile, le cas échéant.
45. Afin de simplifier encore les procédures administratives et d'améliorer l'expérience de l'utilisateur, le Bureau a instauré en 2023 des outils permettant aux fonctionnaires d'**établir eux-mêmes des attestations d'emploi et des attestations pour les impôts français**, grâce auxquels environ 1 200 attestations ont pu être produites presque instantanément et de façon sûre, faisant gagner un temps considérable au personnel de HRD.
46. En outre, avec l'aide de RELMEETINGS, une nouvelle application a été créée en 2023 pour faciliter le recrutement de personnel temporaire pour des services d'interprétation. Cet outil permet la dématérialisation complète des contrats et offre aux interprètes un accès en libre-service. Parfaitement intégré à IRIS et au système de paie, ce nouveau logiciel a considérablement réduit le temps de travail administratif nécessaire à l'établissement des contrats pour services d'interprétation, dont le nombre s'élève à plus de 3 000 par an. Il comprend également des fonctionnalités de suivi et d'établissement de rapports à l'intention des responsables de RELMEETINGS et de HRD.
47. La **médiathèque** en ligne **LinkedIn Learning**, accessible à tous les fonctionnaires du BIT, constitue une ressource précieuse pour l'acquisition de connaissances et le développement de compétences pratiques dans le domaine du numérique. Des parcours d'apprentissage ont été mis au point pour divers outils Microsoft et sur le thème des technologies transformatives dans le cadre d'une série de cours en ligne sur l'avenir du travail. En 2022-23, INFOTEC et HRD ont collaboré à la production d'une série de nouveaux outils électroniques d'aide à l'utilisation du progiciel de gestion intégrée du BIT. Il s'agit notamment de guides de l'utilisateur, de courtes vidéos et de manuels décrivant des procédures étape par étape, consultables en ligne depuis le Centre des utilisateurs d'IRIS.
48. Enfin, autre grand chantier de la numérisation en 2023: le lancement de la **nouvelle application du Service médical**, y compris la numérisation complète des dossiers médicaux. Ce nouvel outil remplace les dossiers médicaux papier et permet l'enregistrement numérique des informations relatives aux consultations, aux vaccins, aux examens périodiques et aux missions, tant pour les fonctionnaires du BIT que pour les visiteurs, tels que les membres du Conseil d'administration ou les collaborateurs externes. L'accès à ces dossiers est strictement limité à MEDSERV.

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

49. En plus des tableaux de bord mis en service en 2022 dans les domaines de l'apprentissage et du recrutement, de **nouveaux tableaux de bord interactifs** ont été créés à l'intention des responsables et des autres membres du personnel pour appuyer la mise en œuvre des nouveaux droits relatifs au congé parental instaurés par la Commission de la fonction publique internationale, de la nouvelle politique du BIT sur les modalités de travail flexibles et de la décision instaurant des jours fériés flottants au siège. Le nouvel outil donne aux responsables et aux autres fonctionnaires des informations détaillées sur les calendriers de travail, les congés et le télétravail, y compris le pourcentage de fonctionnaires en télétravail par unité/département et par bureau. Ces tableaux de bord sont accessibles de n'importe où avec un ordinateur portable du BIT.

► Perspectives pour 2024-25

50. Grâce aux progrès accomplis en 2022-23 en vue de la réalisation des objectifs énoncés dans la stratégie en matière de ressources humaines, le Bureau aborde 2024-25 dans une position idéale. Les principales réalisations attendues au cours des deux années restantes sont présentées ci-dessous pour chacun des trois résultats.

Résultat 1

51. En 2023, le BIT a achevé l'inventaire de ses activités, processus et outils de **planification** stratégique et opérationnelle **des effectifs**. Celui-ci a mis en lumière de nouvelles possibilités d'améliorer le cadre de planification en 2024-25, en développant le système existant et en adoptant une approche plus systématique.
52. La révision des **descriptions d'emplois génériques** se poursuivra pour les familles d'emplois restantes dans la catégorie des services généraux, au siège, et dans celle des services organiques, au niveau mondial, et les dernières phases de **l'exercice de cartographie des compétences** seront menées à terme.
53. Une nouvelle **politique de mobilité** sera élaborée à la suite des négociations tenues entre l'administration et le Syndicat du personnel dans le cadre de leur retraite ⁶. En outre, des accords seront conclus afin d'améliorer les possibilités de perfectionnement du personnel affecté à la coopération pour le développement et de mieux informer les fonctionnaires concernés des possibilités qui s'offrent à eux. Les modalités de financement de cette mesure seront aussi examinées à cette occasion. Ces efforts doivent permettre d'achever la mise au point de la **politique de l'OIT en matière de formation et de perfectionnement du personnel**.
54. Afin d'assurer un suivi plus efficace des différentes activités relatives à la diversité et à l'inclusion relevant de la gestion des ressources humaines et d'avoir une vue d'ensemble de ces activités, un plan-cadre sera établi en 2024, regroupant toutes les initiatives en matière de gestion des talents et toutes les politiques en cours d'élaboration relatives aux différents groupes cibles. Ce plan-cadre s'appliquera de façon transversale à toutes les activités axées

⁶ GB.350/PFA/9.

sur la diversité prévues au titre des résultats 1 et 2 de la stratégie en matière de ressources humaines.

55. Avant la fin de la période 2024-25, le Bureau lancera une nouvelle enquête sur l'indice de la santé organisationnelle. Bien que ne comptant pas parmi les réalisations attendues au titre de la Stratégie en matière de ressources humaines, cette enquête permettra de fournir des informations sur les indicateurs pertinents relatifs aux résultats 1 et 2 ainsi qu'un éclairage utile sur la façon dont les fonctionnaires perçoivent les changements institutionnels et stratégiques qui ont été introduits ces dernières années.

Résultat 2

56. Des informations et des orientations complémentaires sur les délégations de pouvoir propres à garantir que l'autonomie et la responsabilisation des responsables hiérarchiques sont suffisantes pour la prise de décisions et l'encadrement seront publiées et mises à la disposition de tout le personnel.
57. Des négociations seront menées avec le Syndicat du personnel aux fins de l'examen des mécanismes existants de reconnaissance du mérite et de promotion à titre personnel, en vue de mettre au point des **mécanismes de récompense et de reconnaissance** du mérite qui soient à la fois plus inclusifs et applicables à l'ensemble du personnel.
58. La mise en œuvre de la politique sur les modalités de travail flexibles sera examinée à la fin de 2024.
59. La mise en œuvre du plan d'action de l'OIT sur la santé mentale et le bien-être au travail se poursuivra et sera encore renforcée dans la mesure du possible.
60. La campagne «**ILO Respect**» sera pleinement mise en œuvre. À ce titre, tout un éventail d'activités d'information et de sensibilisation, d'outils de communication et de formations seront proposés dans toutes les régions.

Résultat 3

61. La décision du Comité de gouvernance des technologies de l'information sur le classement électronique sera appliquée.
62. Le processus relatif aux versements à la cessation de service sera examiné afin d'être harmonisé pour tous les lieux d'affectation, ce qui permettra de simplifier la procédure administrative, d'en renforcer le suivi et d'améliorer la communication des informations comptables conformément aux Normes comptables internationales pour le secteur public.
63. Le Bureau lancera un nouvel outil d'évaluation afin de faciliter le recrutement.
64. Les tableaux de bord de gestion des absences bénéficieront d'une mise à niveau grâce à laquelle ils afficheront des informations en temps réel, de manière à améliorer l'expérience de l'utilisateur et à aider les responsables hiérarchiques dans leurs tâches de contrôle et la prise de décisions. Actuellement, ces tableaux de bord ne donnent accès qu'aux valeurs de la veille.

► **Projet de décision**

- 65. 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.**

► Annexe

Résultats intermédiaires relatifs aux indicateurs clés de la Stratégie en matière de ressources humaines 2022-2025

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

Planification efficace des effectifs

Indicateur

Pourcentage de vacances de poste attendues pour lesquelles le processus de sélection a été mené à terme avant le départ du titulaire

Étape

(d'ici à la fin de 2023)
30 pour cent

Cible

(d'ici à la fin de 2025)
50 pour cent

Résultat:


51 pour cent *

Moyens de vérification/origine des données

Données de HRD sur la planification des effectifs
Module de recrutement du système de gestion des talents (ILO People)
Données sur le personnel figurant dans le Système intégré d'information sur les ressources (IRIS)

Base de référence

Nouvel indicateur

* Cet indicateur concerne les membres de la direction et les directeurs de bureau.

Des descriptions d'emploi adaptées à l'objectif

Indicateurs

Pourcentage de fonctionnaires de la catégorie des services organiques dans le monde dont la description d'emploi générique a été mise à jour

Pourcentage de fonctionnaires de la catégorie des services généraux au siège dont la description d'emploi générique a été mise à jour

Étape

(d'ici à la fin de 2023)
50 pour cent
(tant pour les services organiques que pour les services généraux)

Cible

(d'ici à la fin de 2025)
70 pour cent
(tant pour les services organiques que pour les services généraux)

Résultats:


50 pour cent pour les fonctionnaires des services organiques

50 pour cent pour les fonctionnaires des services généraux

Moyens de vérification/origine des données

Données de HRD sur la conception organisationnelle
Données sur la situation figurant dans IRIS

Base de référence

Nouvel indicateur

L'égalité entre hommes et femmes dans la catégorie des services organiques et les catégories supérieures

Indicateurs	Étape (d'ici à la fin de 2023)	Cible (d'ici à la fin de 2025)
a) Pourcentage de postes de la catégorie des services organiques au BIT (P1 à P4, personnel permanent) occupés par des femmes	Parité hommes-femmes à 3 pour cent près (47-53 pour cent)	Parité hommes-femmes à 3 pour cent près (47-53 pour cent)
	Résultat:  54 pour cent	
b) Pourcentage de postes des catégories supérieures (grades P5 et supérieurs, personnel permanent) occupés par des femmes	40 pour cent	42 pour cent
	Résultat:  43 pour cent	
Moyens de vérification/origine des données Rapport au Conseil d'administration sur la composition et la structure du personnel	Base de référence Situation au 31 décembre 2021: P1-P4: 55 pour cent , P5 et au-delà: 39 pour cent	

Amélioration de la représentation géographique à l'échelle du Bureau

Indicateur	Étape (d'ici à la fin de 2023)	Cible (d'ici à la fin de 2025)
Pourcentage de fonctionnaires permanents nouvellement recrutés dont la nationalité est sous-représentée au BIT	23 pour cent	28 pour cent
	Résultat:  Sur la période 2022-23: 15 pour cent	
Moyens de vérification/origine des données Rapport au Conseil d'administration sur la composition et la structure du personnel	Base de référence Situation au 31 décembre 2021 (pour la période 2018-2021): 17 pour cent	

Adéquation de la formation et du perfectionnement professionnel avec les besoins d'un personnel qui évolue

Indicateur	Étape (d'ici à la fin de 2023)	Cible (d'ici à la fin de 2025)
Pourcentage de fonctionnaires qui indiquent bénéficier des prestations de formation et de perfectionnement dont ils ont besoin pour pouvoir s'acquitter efficacement de leurs fonctions	Augmentation de 12 pour cent	Augmentation de 25 pour cent
	Résultat:  N'a pas pu être mesuré *	
Moyens de vérification/origine des données Enquête sur l'indice de la santé organisationnelle	Base de référence Résultat de 2021: 46 pour cent	

* L'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle n'a pas été menée en 2022-23.

Accroissement de la mobilité fonctionnelle et géographique

Indicateur

Pourcentage de fonctionnaires dont le poste est financé par le budget ordinaire qui ont changé de poste ou de lieu d'affectation pendant au moins un an en 2022-23 et 2024-25

Étape

(d'ici à la fin de 2023)

15 pour cent *

Cible

(d'ici à la fin de 2025)

Augmentation supplémentaire de 5 pour cent *

Résultat:


Sur la période 2022-23: **18,8 pour cent** des fonctionnaires ont changé de poste ou de lieu d'affectation

Moyens de vérification/origine des données

Données sur le personnel figurant dans IRIS

Base de référence

Situation pour 2020-21 au 31 août 2021: 13 pour cent des fonctionnaires ont changé de poste ou de lieu d'affectation pendant la période biennale

* Des rapports distincts seront établis au sujet de la mobilité géographique et fonctionnelle, mais un pourcentage global sera calculé sur la base du nombre total de mouvements.

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

Suivi du comportement professionnel au service des résultats

Indicateur

Pourcentage de fonctionnaires qui indiquent que le BIT fait clairement le lien entre les comportements et leurs conséquences

Étape

(d'ici à la fin de 2023)

Augmentation de 10 pour cent

Cible

(d'ici à la fin de 2025)

Augmentation de 20 pour cent

Résultat:


N'a pas pu être mesuré *

Moyens de vérification/origine des données

Enquête sur l'indice de la santé organisationnelle

Base de référence

Résultat de 2021: 46 pour cent

* L'enquête sur l'indice de la santé organisationnelle n'a pas été menée en 2022-23.

Des pratiques de travail saines/adaptation aux nouvelles méthodes de travail

Indicateur

Pourcentage de fonctionnaires qui, en réponse au questionnaire d'évaluation par les subordonnés au titre du suivi du comportement professionnel, indiquent que leur responsable hiérarchique favorise un environnement de travail sûr, un bon équilibre entre vie professionnelle et vie privée et le bien-être individuel

Étape

(d'ici à la fin de 2023)

Augmentation de 5 pour cent

Cible

(d'ici à la fin de 2025)

Augmentation supplémentaire de 5 pour cent

Résultat:


83 pour cent

Moyens de vérification/origine des données

Module de suivi du comportement professionnel dans ILO People

Base de référence

Résultat de l'évaluation par les subordonnés pour 2020: 85 pour cent

Un environnement de travail sous le signe du respect

Indicateur

Pourcentage de fonctionnaires qui, en réponse au questionnaire d'évaluation par les subordonnés au titre du suivi du comportement professionnel, indiquent que leur responsable hiérarchique est conscient de la nécessité de prévenir la violence et le harcèlement sur le lieu de travail et répond de manière appropriée aux préoccupations exprimées, en fournissant un soutien aux collègues en tant que de besoin

Étape

(d'ici à la fin de 2023)

Augmentation de 5 pour cent

Cible

(d'ici à la fin de 2025)

Augmentation supplémentaire de 5 pour cent

Résultat: 

86 pour cent

Moyens de vérification/origine des données

Module de suivi du comportement professionnel dans ILO People

Base de référence

Résultat de l'évaluation par les subordonnés pour 2020: 81 pour cent

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

Recours accru aux services et outils numériques de gestion des ressources humaines à l'échelle du Bureau

Indicateur

Pourcentage de processus clés numérisés dans le domaine des ressources humaines

Étape

(d'ici à la fin de 2023)

65 pour cent

Cible

(d'ici à la fin de 2025)

75 pour cent

Résultat: 

66 pour cent

Moyens de vérification/origine des données

Liste des processus clés établie par HRD

Base de référence

Liste actualisée des processus numérisés pour 2021: 42 pour cent